

INSTRUCTION COMMUNE

ÉTOILE D'OR

GUIDE PÉDAGOGIQUE

SECTION 2

OCOM M403.02 – CHOISIR UNE APPROCHE DE LEADERSHIP

Durée totale :	60 min

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À LA LEÇON

Les ressources nécessaires à l'enseignement de cette leçon sont énumérées dans la description de leçon qui se trouve dans la publication A-CR-CCP-704/PG-002, *Norme de qualification et plan de l'étoile d'or*, chapitre 4. Les utilisations particulières de ces ressources sont indiquées tout au long du guide pédagogique, notamment au PE pour lequel elles sont requises.

Réviser le contenu de la leçon pour se familiariser avec la matière avant de l'enseigner.

Photocopier les documents de cours qui se trouvent aux annexes A, B et D pour chaque cadet.

Photocopier les mises en situation qui se trouvent à l'annexe C. Découper les mises en situation et en remettre une copie à chaque cadet.

DEVOIR PRÉALABLE À LA LEÇON

S.O.

APPROCHE

Un exposé interactif à été choisi pour les PE 1, 2 et 3, pour permettre de réviser, de clarifier, de souligner et de résumer le leadership transactionnel et le leadership transformationnel, les résultats selon le centre d'attention du chef d'équipe et des approches de leadership.

Une activité en classe a été choisie pour le PE 4, parce que c'est une façon interactive de stimuler l'esprit et l'intérêt des cadets.

INTRODUCTION

RÉVISION

S.O.

OBJECTIFS

À la fin de la présente leçon, le cadet doit avoir choisi une approche en leadership.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

IMPORTANCE

Il est important que les cadets choisissent une approche en leadership parce que cela les aidera à devenir des chefs d’équipe efficaces lors de l'affectation à un poste de leadership. À chaque occasion de leadership, un chef d’équipe efficace aura recours à une approche en leadership qui permettra aux membres de l’équipe d’atteindre le but.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

Point d'enseignement 1 **Décrire ce que sont le leadership transactionnel et le leadership transformationnel**

Durée : 5 min Méthode : Exposé interactif

LEADERSHIP TRANSACTIONNEL ET TRANSFORMATIONNEL

Leadership transactionnel. Les chefs échangent des promesses de récompenses et d'avantages de manière à ce que les membres de l'équipe remplissent leurs engagements envers les chefs. Ce type de leadership est axé sur les tâches. Le chef établit les règles et les procédures à suivre pour compléter une tâche et les membres de l'équipe se conforment aux règles et respectent la procédure pour accomplir la tâche.

Le leadership transactionnel consiste à :

- valoriser l'identification des problèmes et des solutions,
- prendre des décisions – même si tous n'ont pas été entendus – il faut aller de l'avant,
- se servir des normes et des principes comme guides pour prendre une décision,
- travailler sur soi afin de prendre les meilleures décisions pour le groupe,
- s'assurer que les choses sont faites,
- reconnaître l'importance du produit, et
- assumer la charge (pouvoir personnel).

Leadership transformationnel. Cette approche se concentre sur le processus pour devenir un chef en aidant les membres de l'équipe à passer du rôle de suiveur à celui de chef. Elle consiste à aider les membres de l'équipe à aller au-delà de leur intérêt personnel pour le bien du groupe, de l'organisation ou de la société, à réfléchir à leurs besoins de développement à long terme, plutôt qu'à leurs besoins immédiats, et à prendre davantage conscience de ce qui importe réellement.

Le leadership transformationnel consiste à :

- valoriser la participation et la contribution des autres,
- tenir compte des points de vue et des avis des autres avant de prendre une décision,
- considérer les personnes selon leur milieu et leurs situations,
- se servir des personnes pour tester les décisions,
- travailler sur soi afin de fournir une meilleure contribution au groupe,
- apprendre de ses propres expériences pour les adapter à la « vraie vie »,
- reconnaître l'importance du processus, et
- partager le leadership (pouvoir du groupe).



Le leadership dans le cadre du Programme des cadets a été conçu pour créer un leadership transformationnel. Le leadership transformationnel contenu dans le Programme des cadets permet d'atteindre son premier but, soit de développer chez les jeunes les qualités de civisme et de bon leadership.

Le leadership transactionnel est axé sur les habiletés et les tâches reliées au leadership, telles que l'art de parler en public, d'écrire, de déléguer, de diriger des réunions et de prendre des décisions. C'est ce que les

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

chefs font. Le leadership transformationnel est axé sur le processus de leadership et ce que cela implique d'être un chef. Cela fait état de la façon que les personnes se servent de leurs aptitudes pour influencer les gens. Penser à la principale différence entre le leadership transactionnel et transformationnel comme étant des tâches de leadership comparativement au rôle de chef.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 1

QUESTIONS :

Q1. Décrire le leadership transactionnel.

Q2. Sur quels aspects le leadership transformationnel se concentre-t-il?

Q3. Le leadership présenté dans le cadre du programme des cadets a été conçu pour créer quel type de leadership?

RÉPONSES ANTICIPÉES :

R1. Le leadership transactionnel est lorsque des chefs échangent des promesses de récompenses et d'avantages de manière à ce que les membres de l'équipe remplissent leurs engagements envers les chefs.

R2. Le leadership transformationnel se concentre sur le processus pour devenir un chef en aidant les membres de l'équipe à passer du rôle de suiveur à celui de chef.

R3. Le leadership dans le cadre du Programme des cadets a été conçu pour créer un leadership transformationnel.

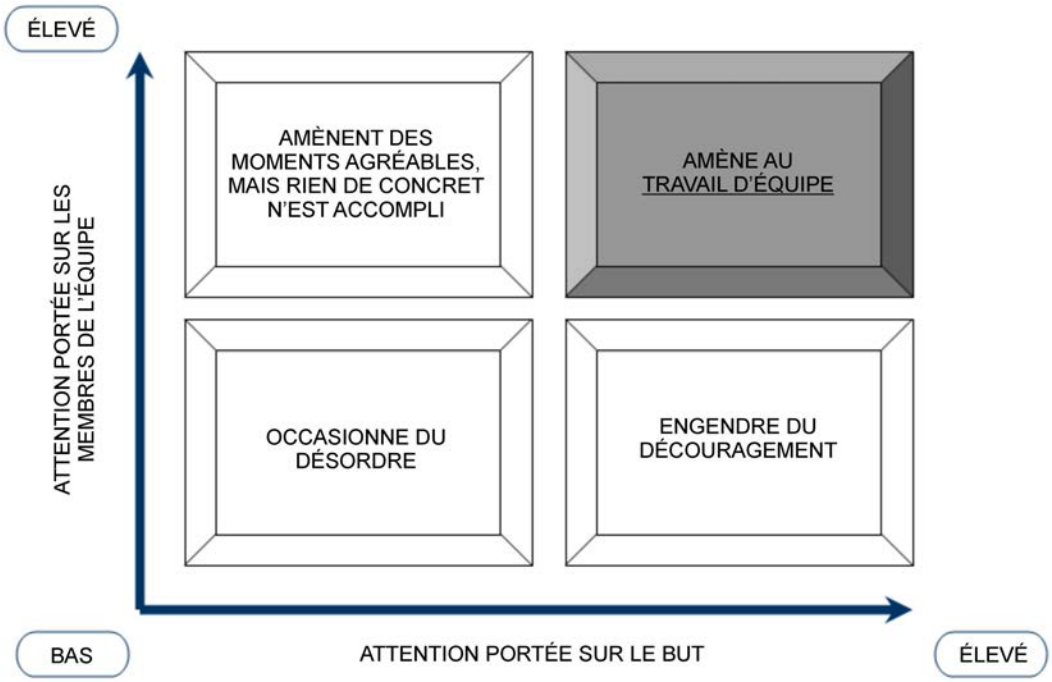
Point d'enseignement 2 — **Décrire les résultats obtenus lorsqu'un chef d'équipe se concentre sur les membres de l'équipe et sur le but**

Durée : 10 min — Méthode : Exposé interactif



Distribuer l'annexe A à chaque cadet.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.



Nota. Créé par le Directeur - Cadets 3, 2009, Ottawa, Ontario, Ministère de la Défense nationale.

Figure 1 Résultats selon le centre d'attention du chef d'équipe

Il y a deux principaux aspects sur lesquels le chef d'équipe doit se concentrer lorsqu'il dirige une équipe : les membres de l'équipe et le but.

Lorsqu'un chef d'équipe ne se concentre par sur le but ou sur les membres de son équipe, cela crée du désordre au sein de l'équipe.



Demander aux cadets pourquoi cela occasionnera du désordre. Demander aux cadets de donner un ou deux exemples, d'un point de vue de leadership, où ils ont fait l'expérience de désordre au sein de l'équipe. Les exemples ne doivent pas nécessairement être survenus dans le cadre du Programme des cadets (PC).

Si un chef d'équipe ne se préoccupe pas assez du but et qu'il se préoccupe de comment les membres de son équipe se sentent, ils pourraient vivre des moments agréables, mais rien de concret ne serait accompli.



Demander aux cadets pourquoi ils pensent que cela résulterait à avoir des moments agréables sans rien accomplir. Demander aux cadets de donner un ou deux exemples, d'un point de vue de leadership, où ils ont vécus des moments agréables sans rien accomplir de concret. Les exemples ne doivent pas nécessairement être survenus dans le cadre du PC.

Si un chef d'équipe se préoccupe trop du but et qu'il ne se préoccupe pas assez comment les membres de son équipe se sentent, cela pourrait mener à la baisse du moral.



Demander aux cadets pourquoi cela les découragerait. Demander aux cadets de donner un ou deux exemples, d'un point de vue de leadership, où ils se sont sentis découragés. Les exemples ne doivent pas nécessairement être survenus dans le cadre du PC.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

Si un chef d'équipe se préoccupe beaucoup du but et que, pour lui, comment les membres de son équipe se sentent est très important, cela amènera généralement à du bon travail d'équipe.



Demander aux cadets pour quelles raisons cela amènera à du bon travail d'équipe. Demander aux cadets de donner un ou deux exemples, d'un point de vue de leadership, où ils ont fait l'expérience d'un bon travail d'équipe au sein de l'équipe. Les exemples ne doivent pas nécessairement être survenus dans le cadre du PC.



Dans le cadre du Programme des cadets, chaque occasion de leadership a été conçue pour favoriser le travail d'équipe.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 2

QUESTIONS :

Q1. Quels sont les deux principaux aspects sur lesquels le chef d'équipe doit se concentrer lorsqu'il dirige une équipe?

Q2. Lorsqu'un chef d'équipe ne se concentre par sur le but ou sur les membres de son équipe, que se produira-t-il au sein de l'équipe?

Q3. Dans le cadre du PC, chaque occasion de leadership a été conçue pour quelle raison?

RÉPONSES ANTICIPÉES :

R1. Le chef d'équipe doit se concentrer sur les membres de son équipe et sur le but.

R2. Lorsqu'un chef d'équipe ne se concentre par sur le but ou sur les membres de son équipe, cela crée du désordre au sein de l'équipe.

R3. Dans le cadre du PC, chaque occasion de leadership a été conçue pour favoriser le travail d'équipe.

Point d'enseignement 3 **Décrire les approches de leadership**

Durée : 15 min Méthode : Exposé interactif

APPROCHES DE LEADERSHIP

Les trois principales approches de leadership dans le cadre du PC visent :

- le contrôle,
- l'encadrement, et
- à renforcer l'autonomie.

Chaque approche de leadership doit s'articuler à la fois autour des relations entre les membres de l'équipe et de l'accomplissement de la tâche.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.



Distribuer une copie de l’annexe B à chaque cadet.

Aspects clés de l'approche axée sur le contrôle

Les aspects clés de l'approche axée sur le contrôle sont :

- Le chef d’équipe définit les rôles et les tâches des membres de l’équipe. Le chef d’équipe donne des directives claires aux membres de l'équipe et les surveille de près.
- Le chef d’équipe fournit les explications détaillées sur ce qui doit être fait et communique les renseignements nécessaires à la réalisation de la tâche aux membres de l’équipe.
- La communication est principalement à sens unique.

Aspects clés de l'approche axée sur l’encadrement

Les aspects clés de l'approche axée sur l’encadrement sont :

- Les rôles et les tâches sont encore définis par le chef d’équipe, mais les membres de l’équipe sont appelés à partager leurs idées et à formuler des suggestions.
- Le chef d’équipe fournit les renseignements, exprime son opinion et offre son soutien à l’équipe pour que celle-ci propose des solutions à des problèmes, mais la décision finale revient au chef d’équipe.
- Le chef d’équipe encourage les membres de l’équipe à assumer la responsabilité.
- La communication est dans les deux sens.

Aspects clés de l'approche visant à renforcer l’autonomie

Les aspects clés de l'approche visant à renforcer l’autonomie sont :

- Le chef d’équipe renforce l’autonomie des membres de l'équipe en leur faisant prendre des décisions et leur demandant d'agir là où les membres ont de l’expérience et d’apporter leur expertise.
- Les membres de l’équipe peuvent agir seul et avoir un sens développé des responsabilités, mais savent quand solliciter l'aide du chef d'équipe.
- La communication est dans les deux sens.

Choisir l’approche

Chacune des trois approches de leadership sont efficaces. L’approche choisie doit reposer sur la tâche ou sur le poste de leadership et l'équipe.

Les facteurs à prendre en considération en ce qui a trait à la tâche en leadership ou au poste de leadership sont :

- le degré de simplicité de la tâche; et
- le niveau de sécurité des cadets.

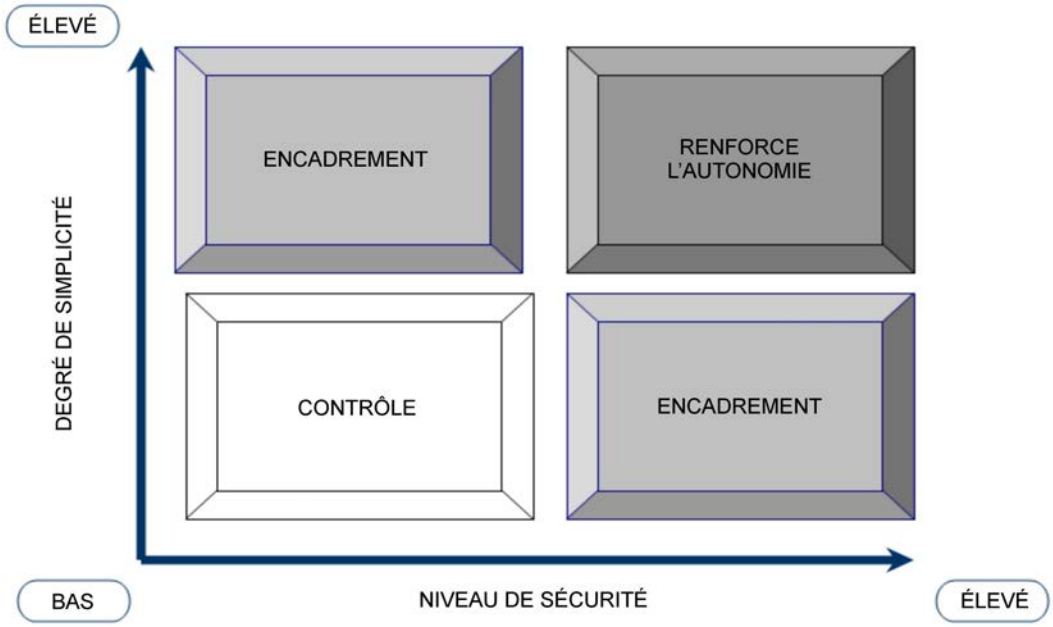
Les facteurs à prendre en considération en ce qui a trait à l’équipe de leadership sont :

- le niveau de capacité ou de d’habileté des cadets; et
- le niveau de motivation des cadets.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

CHOISIR UNE APPROCHE DE LEADERSHIP

Tâches en leadership ou poste de leadership



Nota. Créé par le Directeur - Cadets 3, 2009, Ottawa, Ontario, Ministère de la Défense nationale.

Figure 2 Choisir une approche de leadership

Si la tâche est compliquée et que les cadets doivent prendre quelques risques pour la réaliser, le chef d'équipe devrait opter pour l'approche axée sur le contrôle. Ceci facilitera la supervision des membres de l'équipe.

Si la tâche est simple et que les cadets doivent prendre quelques risques pour la réaliser, le chef d'équipe devrait opter pour l'approche axée sur l'encadrement. Cela donnera aux membres de l'équipe l'occasion de développer leur habileté et leur connaissance en leadership parce que le chef d'équipe leur fournira plus de rétroaction.

Si la tâche est compliquée et que les cadets ne prennent aucun risque pour la réaliser, le chef d'équipe devrait opter pour l'approche axée sur l'encadrement. Cela donnera aux membres de l'équipe l'occasion de développer leur habileté et leur connaissance en leadership parce que le chef d'équipe leur fournira plus de rétroaction.

Si la tâche est simple et que les cadets ne prennent aucun risque pour la réaliser, le chef d'équipe devrait opter pour l'approche visant à renforcer l'autonomie. Ce qui permettra aux membres de l'équipe de développer leur habileté en leadership et leur sens des responsabilités.

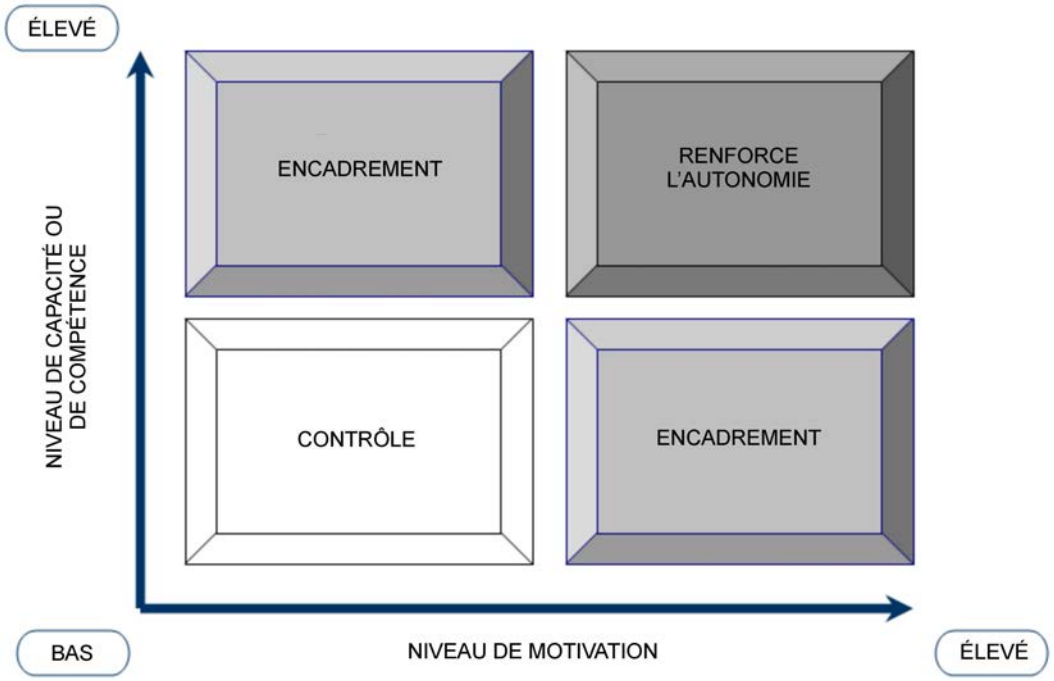


Demander aux cadets de donner des exemples où ils ont fait l'expérience de chacune des approches en fonction de la simplicité de la tâche et du niveau de sécurité.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

CHOISIR UNE APPROCHE DE LEADERSHIP

Équipe de leadership



Nota. Créé par le Directeur - Cadets 3, 2009, Ottawa, Ontario, Ministère de la Défense nationale.

Figure 3 Choisir une approche de leadership

Si la tâche est nouvelle ou qu'elle est difficile et que les cadets manquent d'inspiration ou sont indifférents, le chef d'équipe devrait opter pour l'approche axée sur le contrôle. Ceci facilitera la supervision des membres de l'équipe.

Si l'équipe a de l'expérience avec la tâche, mais que les cadets manquent d'inspiration ou sont indifférents, le chef d'équipe devrait opter pour l'approche axée sur l'encadrement. Cela donnera aux membres de l'équipe l'occasion de développer leur habileté et leur connaissance en leadership parce que le chef d'équipe leur fournira plus de rétroaction.

Si la tâche est nouvelle ou qu'elle est difficile et que les cadets sont inspirés et enthousiastes, le chef d'équipe devrait opter pour l'approche axée sur l'encadrement. Cela donnera aux membres de l'équipe l'occasion de développer leur habileté et leur connaissance en leadership parce que le chef d'équipe leur fournira plus de rétroaction.

Si l'équipe a de l'expérience avec la tâche et que les cadets sont inspirés et enthousiastes, le chef d'équipe devrait opter pour l'approche visant à renforcer l'autonomie. Ce qui permettra aux membres de l'équipe de développer leur habileté en leadership et leur sens des responsabilités en leur donnant des occasions d'agir seul.



Demander aux cadets de donner des exemples où ils ont fait l'expérience de chacune des approches en fonction des capacités et des habiletés de l'équipe et du niveau de motivation.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 3

QUESTIONS :

Q1. Nommer les trois approches de leadership utilisées dans le cadre du PC.

Q2. Quelle approche de leadership repose sur la communication à sens unique?

Q3. Quels sont les quatre facteurs à prendre en considération lorsqu'on choisit une approche de leadership?

RÉPONSES ANTICIPÉES :

R1. Les trois approches de leadership utilisées dans le cadre du PC visent :

- le contrôle,
- l'encadrement, et
- à renforcer l'autonomie.

R2. L'approche de leadership qui repose sur la communication à sens unique est l'approche axée sur le contrôle.

R3. Les quatre facteurs à prendre en considération lorsqu'on choisit une approche de leadership sont :

- le degré de simplicité de la tâche ;
- le niveau de sécurité des cadets ;
- le niveau de capacité ou d'habileté des cadets ; et
- le niveau de motivation des cadets.

Point d'enseignement 4 — **Diriger une activité dans laquelle les cadets expliqueront l'approche de leadership qu'ils choisiraient et pour quelles raisons dans un scénario donné**

Durée : 20 min — Méthode : Activité en classe

ACTIVITÉ

OBJECTIF

L'objectif de cette activité est de demander aux cadets d'expliquer l'approche de leadership choisie dans une mise en situation donnée.

RESSOURCES

Des mises en situation.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ

S.O.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ

1. Distribuer une copie d'une des mises en situation qui se trouvent à l'annexe C à chaque cadet.

2. Accorder deux minutes aux cadets pour qu'ils lisent et réfléchissent à la mise en situation.

3. Demander aux cadets quelle approche de leadership ils choisiraient pour compléter le scénario.

4. Demander aux cadets de lire leurs mises en situation et d'expliquer quelle approche de leadership ils choisiraient et pour quelles raisons. Les explications de l'approche choisie doivent s'appuyée sur l'information fournie au cours du PE 3.

5. Permettre aux cadets de commenter sur leur choix et d'en donner les raisons.

6. Répéter les étapes 4 et 5 jusqu'à ce que tous les cadets aient passés à tour de rôle.

MESURES DE SÉCURITÉ

S.O.

CONFIRMATION DU POINT D'ENSEIGNEMENT 4

La participation des cadets à l'activité servira de confirmation de l'apprentissage de ce PE.

CONFIRMATION DE FIN DE LEÇON



Distribuer le document de cours de l'annexe D à chaque cadet.

La participation des cadets à l'activité en classe servira de confirmation de l'apprentissage de cette leçon.

CONCLUSION

DEVOIR/LECTURE/PRATIQUE

S.O.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

Cet OCOM est évalué conformément aux instructions de la publication A-CR-CCP-704/PG-002, *Norme de qualification et plan de l'étoile d'or*, chapitre 3, annexe B, COREN 403.

OBSERVATIONS FINALES

À chaque occasion de leadership, un chef d'équipe efficace aura recours à une approche en leadership qui lui permettra d'établir une relation positive avec les membres de son équipe et de réaliser les tâches. Le choix et l'application d'approches en leadership est une habileté en leadership transformationnel permanente.

COMMENTAIRES/REMARQUES À L'INSTRUCTEUR

Les cadets choisiront des approches de leadership dans le cadre de leurs tâches de leadership et de leurs postes de leadership tout au long de l'année d'instruction.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

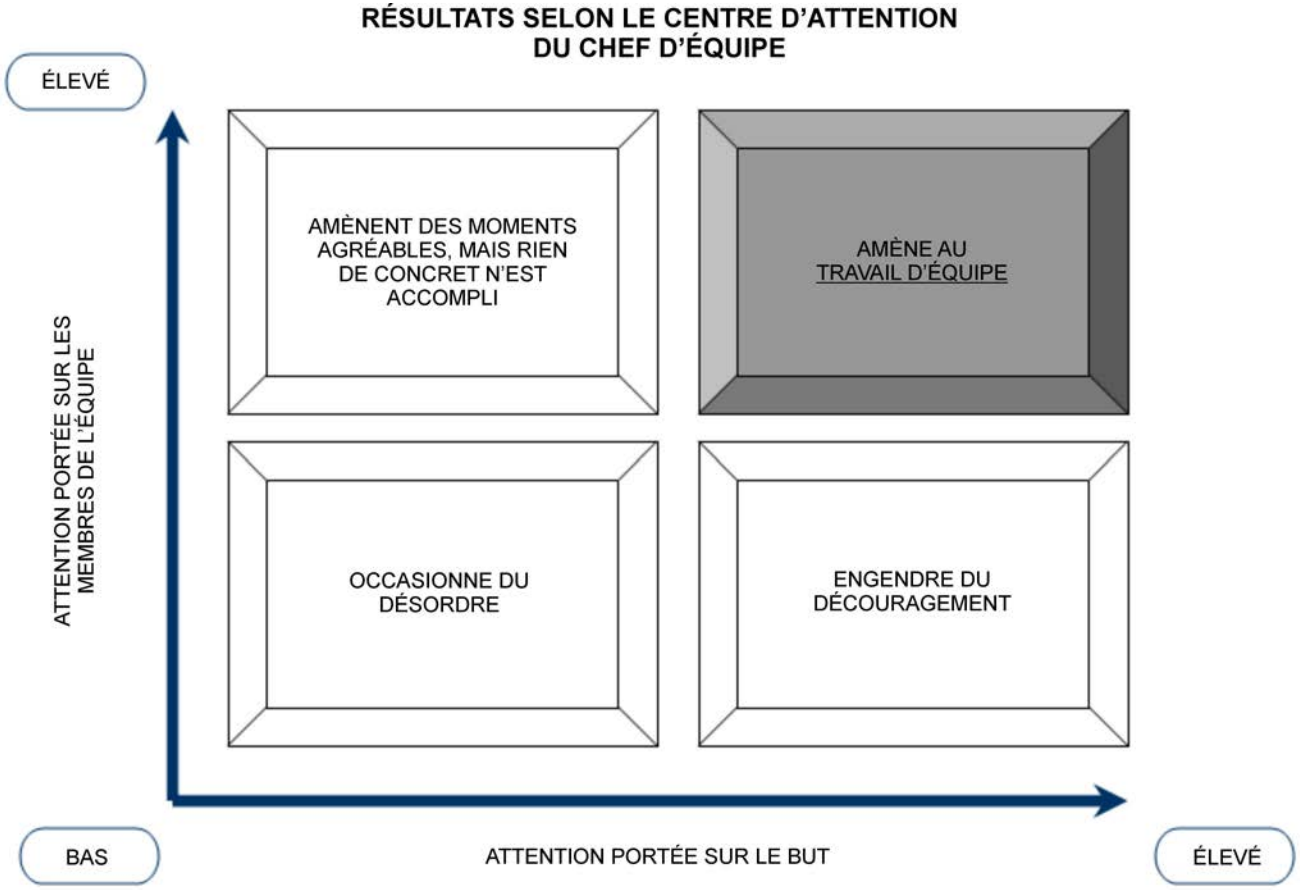
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

C0-115 ISBN 0-7879-4059-3 Van Linden, J. A. et Fertman, C. I. (1998). *Youth leadership*. San Francisco, Californie, Jossey-Bass Inc., Publishers.

C0-410 The ASPIRA Association. (2009). *Module 5: Defining leadership styles*. Extrait le 12 février 2009 du site http://www.aspira.org/files/documents/youthdev08/U_V_M_5_dls.pdf

C0-413 University of Arkansas, Division of Agriculture, Cooperative Extension Service. (2006). *4-H volunteer leaders' series: The enabler–A leadership style*. Extrait le 18 février 2009 du site http://www.uaex.edu/other_areas/publications/PDF/4HCD2.pdf

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.



Nota. Créé par le Directeur - Cadets 3, 2009, Ottawa, Ontario, Ministère de la Défense nationale.

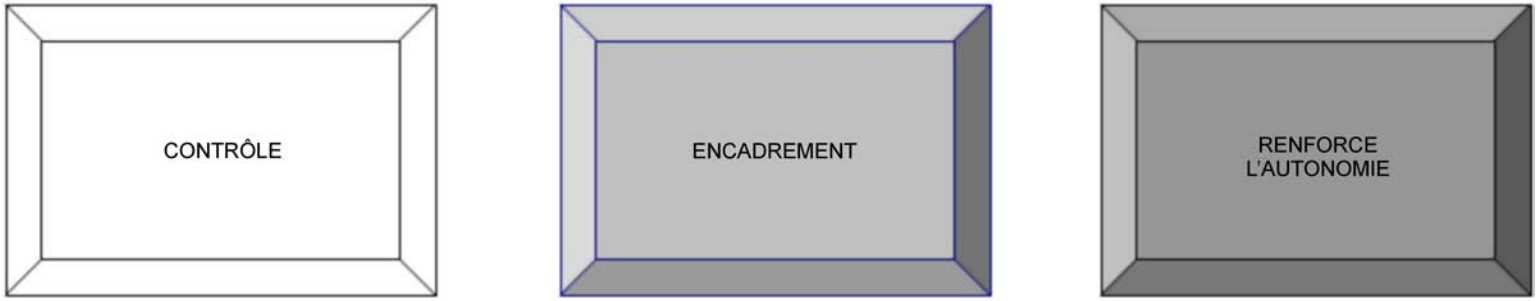
Figure A-1 Résultats selon le centre d'attention du chef d'équipe

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf. Verify against the official publication.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf. Verify against the official publication.

ASPECTS CLÉS DE CHAQUE APPROCHE DE LEADERSHIP



ASPECTS CLÉS DE CETTE APPROCHE :

- LE CHEF D'ÉQUIPE DÉFINIT LES RÔLES ET LES TÂCHES DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE, LEUR DONNE DES DIRECTIVES CLAIRES ET LES SURVEILLE DE PRÈS.
- LE CHEF D'ÉQUIPE FOURNIT DES EXPLICATIONS DÉTAILLÉES SUR CE QUI DOIT ÊTRE FAIT ET COMMUNIQUE LES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À LA RÉALISATION DE LA TÂCHE AUX MEMBRES DE L'ÉQUIPE.
- LA COMMUNICATION EST PRINCIPALEMENT À SENS UNIQUE.

ASPECTS CLÉS DE CETTE APPROCHE :

- LES RÔLES ET LES TÂCHES SONT ENCORE DÉFINIS PAR LE CHEF D'ÉQUIPE, MAIS LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE SONT APPELÉS À PARTAGER LEURS IDÉES ET À FORMULER DES SUGGESTIONS.
- LE CHEF D'ÉQUIPE FOURNIT LES RENSEIGNEMENTS, EXPRIME SON OPINION ET OFFRE SON SOUTIEN À L'ÉQUIPE POUR QUE CELLE-CI PROPOSE DES SOLUTIONS À DES PROBLÈMES, MAIS LA DÉCISION FINALE REVIENT AU CHEF D'ÉQUIPE.
- LE CHEF D'ÉQUIPE ENCOURAGE LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE À ASSUMER LA RESPONSABILITÉ.
- LA COMMUNICATION EST DANS LES DEUX SENS.

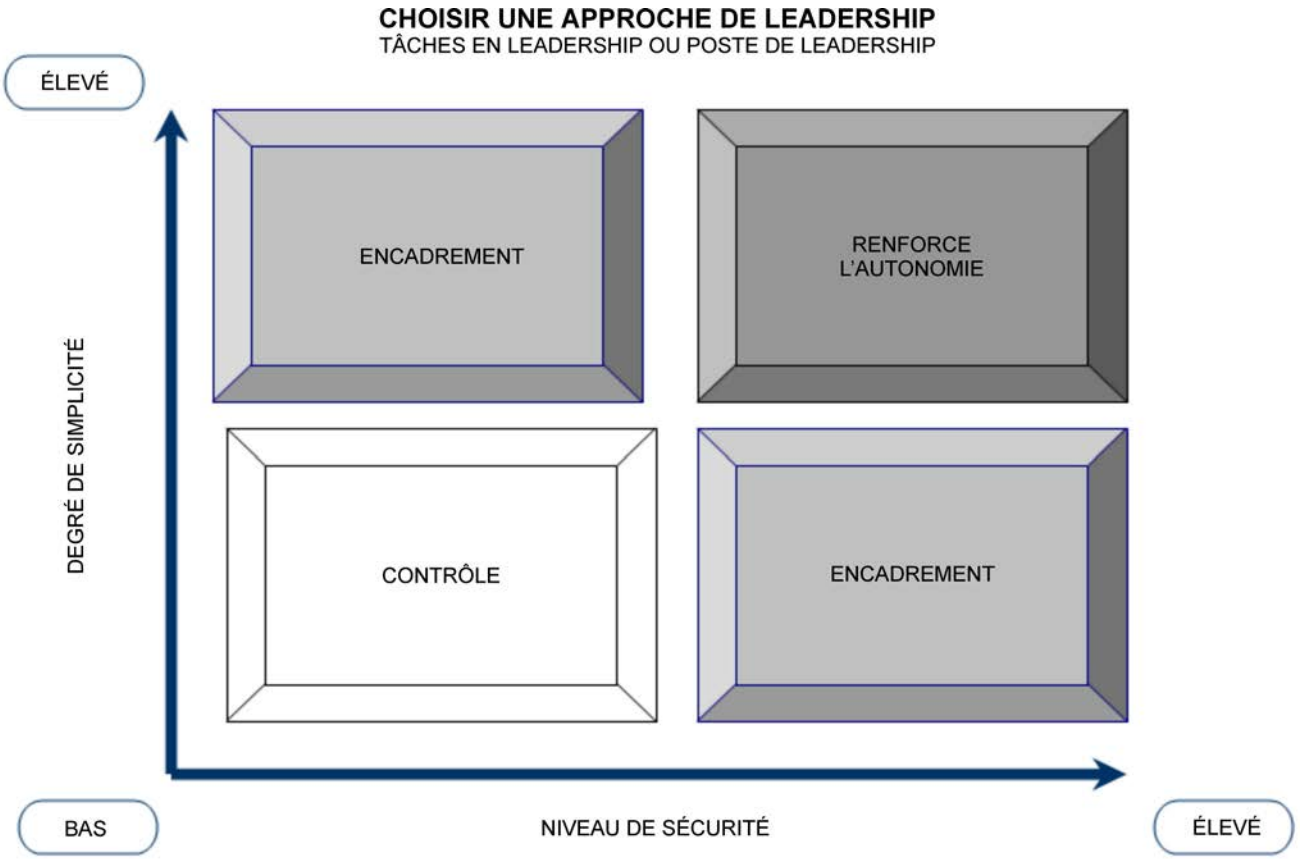
ASPECTS CLÉS DE CETTE APPROCHE :

- LE CHEF D'ÉQUIPE RENFORCE L'AUTONOMIE DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE EN LEUR FAISANT PRENDRE DES DÉCISIONS ET LEUR DEMANDANT D'AGIR LÀ OÙ LES MEMBRES ONT DE L'EXPÉRIENCE ET D'APPORTER LEUR EXPERTISE.
- LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE PEUVENT AGIR SEUL ET AVOIR UN SENS DÉVELOPPÉ DES RESPONSABILITÉS, MAIS SAVENT QUAND SOLLICITER L'AIDE DU CHEF D'ÉQUIPE.
- LA COMMUNICATION EST DANS LES DEUX SENS.

Nota. Créé par le Directeur - Cadets 3, 2009, Ottawa, Ontario, Ministère de la Défense nationale.

Figure B-1 Aspects clés des approches de leadership

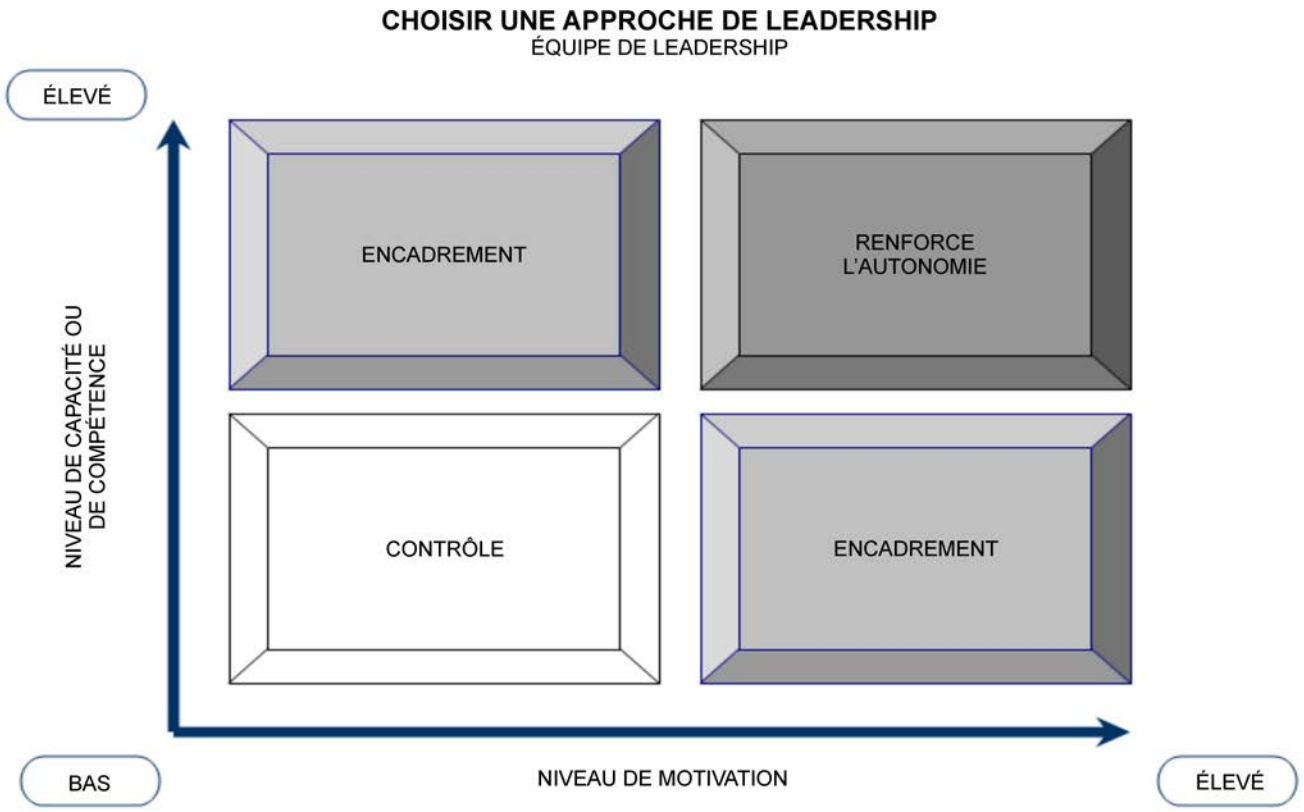
Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf. Verify against the official publication.



Nota. Créé par le Directeur - Cadets 3, 2009, Ottawa, Ontario, Ministère de la Défense nationale.

Figure B-2 Choisir une approche de leadership

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf. Verify against the official publication.



Nota. Créé par le Directeur - Cadets 3, 2009, Ottawa, Ontario, Ministère de la Défense nationale.

Figure B-3 Choisir une approche de leadership

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf. Verify against the official publication.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf. Verify against the official publication.

MISES EN SITUATION

MISE EN SITUATION N° 1

Votre équipe et vous devez fournir des jeux de promotion du travail d'équipe pendant une heure aux cadets de première année. Cette activité aura lieu à la prochaine soirée d'instruction.

MISE EN SITUATION N° 2

Votre équipe et vous devez organiser deux salles de classe. Le cours doit commencer dans 10 minutes.

MISE EN SITUATION N° 3

Votre équipe et vous devez vous occuper de la cantine aux pauses. La cantine n’a pas été approvisionnée et doit être prête dans deux semaines.

MISE EN SITUATION N° 4

Votre équipe et vous devez ranger tous les drapeaux, les poteaux et le dais de la parade du commandant. La parade prendra fin dans deux heures.

MISE EN SITUATION N° 5

Votre équipe et vous devez prendre les présences de tous les cadets de 13 ans avant que tout le monde quitte l'édifice. La soirée d’instruction se termine dans 30 minutes.

MISE EN SITUATION N° 6

Votre équipe et vous devez vous assurer que toutes les lumières sont éteintes et que toutes les portes intérieures sont barrées à la fin de chaque soirée d'instruction.

MISE EN SITUATION N° 7

Votre équipe et vous devez montrer aux cadets de première année comment porter l’uniforme durant l’année d’instruction.

MISE EN SITUATION N° 8

Votre équipe et vous devez diriger une activité sportive qui aura lieu au cours de la prochaine soirée d’instruction.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

LEADERSHIP TRANSACTIONNEL ET TRANSFORMATIONNEL

Le leadership transactionnel. Les chefs échangent des promesses de récompenses et d'avantages de manière à ce que les membres de l'équipe remplissent leurs engagements envers les chefs. Ce type de leadership est axé sur les tâches. Le chef établit les règles et les procédures à suivre pour compléter une tâche et les membres de l'équipe se conforment aux règles et respectent la procédure pour accomplir la tâche.

Le leadership transactionnel consiste à :

- valoriser l'identification des problèmes et des solutions,
- prendre des décisions – même si tous n'ont pas été entendus – il faut aller de l'avant,
- se servir des normes et des principes comme guides pour prendre une décision,
- faire un travail personnel afin de prendre les meilleures décisions pour le groupe,
- s'assurer que les choses sont faites,
- reconnaître l'importance du produit, et
- assumer la charge (pouvoir personnel).

Leadership transformationnel. Cette approche se concentre sur le processus pour devenir un chef en aidant les membres de l'équipe à passer du rôle de suiveur à celui de chef. Elle consiste à aider les membres de l'équipe à aller au-delà de leur intérêt personnel pour le bien du groupe, de l'organisation ou de la société, à réfléchir à leurs besoins de développement à long terme, plutôt qu'à leurs besoins immédiats, et à prendre davantage conscience de ce qui importe réellement.

Le leadership transformationnel consiste à :

- valoriser la participation et la contribution des autres,
- tenir compte des points de vue et des avis des autres avant de prendre une décision,
- considérer les personnes selon leur milieu et leurs situations,
- se servir des personnes pour tester les décisions,
- d'abord faire un travail personnel afin de fournir une meilleure contribution au groupe,
- apprendre de ses propres expériences pour les adapter à la « vraie vie »,
- reconnaître l'importance du processus, et
- partager le leadership (pouvoir du groupe).



Le leadership dans le cadre du programme des cadets a été conçu pour créer un leadership transformationnel. Le leadership transformationnel contenu dans le Programme des cadets permet d'atteindre son premier but, soit de développer chez les jeunes les qualités de civisme et de bon leadership.

Le leadership transactionnel est axé sur les habiletés et les tâches reliées au leadership, telles que l'art de parler en public, d'écrire, de déléguer, de diriger des réunions et de prendre des décisions. C'est ce que les chefs font. Le leadership transformationnel est axé sur le processus de leadership et ce que cela implique d'être un chef. Cela fait état de la façon que les personnes se servent de leurs aptitudes pour influencer les

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.

gens. Penser à la principale différence entre le leadership transactionnel et transformationnel comme étant l'exécution des tâches de leadership comparativement au rôle de chef.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-704/PF-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-704-PF-002/A-CR-CCP-704-PF-002.pdf.
Verify against the official publication.