

Notions de base en leadership

Outils et concepts

| Module 1 – Le pouvoir en vous | | | |
|---|--|---|--|
| Outil/Compétence | À propos de | Description | Comment s’y prendre |
| Le pouvoir de la pause | Prenez quelques secondes pour absorber l’information afin de répondre au lieu de réagir. Prenez un moment avant de réagir trop promptement. | Comprendre l’importance de prendre une pause dans n’importe quelle situation, comme réponse intentionnelle immédiate, est plus efficace et permet une meilleure harmonie avec le résultat souhaité qu’une réaction spontanée. | Arrêtez-vous, prenez une respiration et faites une pause avant de choisir votre réaction. |
| Le pouvoir du choix | Faire des choix intentionnels compte tenu des centaines de choix que nous faisons quotidiennement et des répercussions de ces choix | Bien s’exprimer et faire des choix dans chaque situation. Plus facile à faire lorsque vous vous exercez à faire une pause. Être conscient de l’identification des choix effectués et de leurs répercussions en lien avec les résultats souhaités. | Observez le lien avec le moment de pause. Soyez conscient que vous avez le choix, et qu’il existe plusieurs options, peu importe la situation. |
| Le pouvoir de la reconnaissance - Ce que vous avez dit est important pour moi parce que... (What You Said Is Important To Me Because, WYSIITMB) | Être conscient du monde des autres afin que votre approche ne les provoque pas et qu’ils se sentent écoutés, appréciés et entendus | S’exercer à tenir compte des autres pour établir des liens de façon plus significative et authentique. Établir des relations plus solides plus rapidement et préparer les gens au changement en éliminant les réticences. | En mettant l’accent sur l’écoute durant toute une conversation, votre réponse WYSIITMB valorise la personne, accorde de la valeur à son monde et explique pourquoi cela est important. |
| Donner son 110 % en tant que leader | Évaluer le degré de notre leadership : donner son 110 % | Connaissance du niveau d’efficacité habituelle en comparaison à celui atteint grâce à un leader qui donne son 110 %, qui adopte une attitude active, qui favorise la collaboration grâce à laquelle tout le monde réussit, qui aide les autres à se perfectionner, qui est plus ouvert, qui souligne davantage le travail, et qui fournit plus de coaching et de rétroaction. | Vous choisissez la façon dont vous serez perçu et l’intensité avec laquelle vous voulez diriger. Réviser ces comportements tous les trois mois. |
| Triangle du leadership | Les trois côtés du triangle du leadership : VOUS, votre ÉQUIPE et les RÉPERCUSSIONS | Soyez conscient de l’importance de toujours tenir compte de tous les côtés du triangle du leadership pour atteindre les résultats souhaités. Déterminez les répercussions désirées afin de pouvoir déterminer comment vous pouvez adapter la façon dont vous dirigez votre équipe et la façon dont vous vous comportez. | En tant que leader, vous consolidez tous les côtés du triangle. Soyez délibéré(e) quant à la façon dont vous vous présentez en tant que leader, dont vous dirigez les autres et dont vous utilisez vos ressources, et quant à l’incidence que vous désirez avoir au sein de l’entreprise. |
| Outil de partage d’une minute | Un cadre de communication pour faire entendre votre voix en tant que leader. Pour faire part de votre point de vue, donner/demander de la rétroaction, remettre en question un comportement et plus encore | Pour créer une culture de leadership authentique, il faut une communication ouverte, honnête et en temps opportun, de manière sûre et efficace, et ce, sur une base régulière. Ainsi, exercez-vous à ajouter de la valeur plusieurs fois dans la conversation. | Ce cadre de communication peut être utilisé pour en dire plus à propos de vous, en vue d’établir un lien de confiance, de demander ou d’obtenir de la rétroaction pour mettre au jour les angles morts et de remettre en question un comportement qui n’est pas utile. |
| Étapes de développement | Quatre étapes de développement, de l’incompétence inconsciente à la compétence inconsciente, pour améliorer le perfectionnement des autres et votre capacité à déléguer aux autres | Comprendre et appliquer les étapes de perfectionnement afin d’aligner les attentes envers vous-même sur celles que vous avez envers les autres. | Consacrez du temps à réfléchir à vos compétences en tant que leader. Quels sont vos angles morts? Quelles compétences apprenez-vous ou développez-vous? Quelles compétences avez-vous maîtrisées? Quelle est la prochaine étape de votre carrière pour assurer votre développement continu? |
| L’écoute, d’abord et avant tout | Le concept selon lequel vous écoutez vraiment les autres. Votre écoute influe sur votre façon de communiquer et de diriger. Votre capacité d’écoute, grande ou petite, a des répercussions sur tous | Être conscient de la façon dont nous écoutons les autres (beaucoup ou peu) et de la façon dont les autres nous écoutent (beaucoup ou peu), et de comment nous y prendre pour atteindre des objectifs. | En faisant une pause, vous pouvez prendre conscience de votre écoute et de celle des autres. Comment une grande écoute peut-elle vous servir et dans quelle situation pourriez-vous améliorer votre capacité d’écoute? Comment l’approche WYSIITMB pourrait-elle contribuer à accroître votre capacité d’écoute? |

Module 2 – Le pouvoir de la connexion

| Outil/Compétence | À propos de | Description | Comment s’y prendre |
|--|---|--|---|
| Effets d’entraînement | Les répercussions en cascade de nos actions/inactions et de notre comportement/approche. | Connaissance de l’effet d’entraînement de nos actions et comportements ou de nos inactions sur nous-mêmes et sur les autres. | Faites une pause et voyez l’effet d’entraînement de vos actions ou inactions en tant que leader. Quels angles morts sont exposés? |
| Coaching selon le modèle GROW | Modèle de coaching pour organiser les conversations de coaching : But, réalité, options et marche à suivre (goal, reality, options, way forward, GROW) | Comprendre comment utiliser le modèle de coaching GROW comme cadre pour une conversation qui favorise le développement et crée une culture axée sur la responsabilisation. | Transformez chaque conversation en conversation de coaching en posant des questions. Cela enseigne à votre équipe et à vos intervenants à se coacher eux-mêmes et à résoudre leurs propres défis. |
| Les approches de gestion des conflits | Approches et réponses face aux conflits. | Utiliser le modèle Thomas-Kilmann pour comprendre notre réaction et celle des autres face aux conflits et comment adopter une approche saine en matière de conflits. | Réfléchissez à votre approche face aux conflits et à celle des autres. Après réflexion, quelle approche choisirez-vous? |
| Déclencheurs du modèle SCARF | Les déclencheurs peuvent provoquer des réactions, peu importe la situation. Acronyme anglais pour le statut, l’assurance, l’autonomie, l’appartenance et l’équité | Comprendre ce qui déclenche une réaction émotionnelle et stimule notre amygdale, et par conséquent mieux savoir comment favoriser la collaboration. | Soyez conscient de vos déclencheurs et des déclencheurs des autres. Faites preuve de plus de compassion et de compréhension lorsque vous voyez quelqu’un qui réagit à un déclencheur. Quelles questions pouvez-vous poser et quel soutien pouvez-vous lui offrir? Comment pouvez-vous l’aider à faire baisser la tension? Accueillir la résistance, accorder de l’espace et du temps? |
| Rétablissement | Une étape naturelle et importante qui laisse le stress et les conflits derrière pour reprendre le contrôle de la situation | Comprendre à quel point le « rétablissement » est un élément essentiel à la haute performance et savoir comment l’intégrer dans un environnement d’apprentissage sûr. | Reprenez le contrôle en faisant une pause et en prenant conscience d’où vous en êtes. Avez-vous obtenu le résultat voulu? Choisissez de façon proactive les étapes nécessaires pour rétablir la situation. |
| Se ressourcer | Il s’agit d’un processus important pour maintenir un rendement optimal et éviter l’épuisement professionnel. Soutenir l’excellence | Connaître et apprendre la façon et le moment de se ressourcer en tant que leader, en tant qu’équipe et en tant qu’entreprise. | Essayer différentes techniques de ressourcement et commencer à acquérir des habitudes pour rétablir la situation avant que cela ne devienne trop difficile à gérer. Discuter de votre ressourcement avec les autres. Utiliser les ressources « Cause pour la cause » |
| Accueillir la résistance | Une réaction à la résistance des autres où vous tenez compte de leur monde pour éviter de créer plus de résistance | Comprendre comment notre état d’esprit et notre réaction à la résistance dictent le résultat et comment travailler avec la résistance plutôt que de s’y opposer. | Devant la résistance, faites une pause, prenez-en conscience et posez une question sur la voie à suivre. |

Module 3 – Le pouvoir des pairs

| Outil/Compétence | À propos de | Description | Comment s’y prendre |
|---|---|---|---|
| Réunions BrainTrust (3 variantes) | Une méthodologie de mentorat entre pairs pour relever les défis de manière efficace et inclusive | Un processus efficace, optimal et inclusif de 30 minutes en cinq étapes, où de quatre à six personnes se réunissent pour obtenir un résultat précis. | Tirer parti du pouvoir de vos collègues pour résoudre les défis les uns des autres grâce à des réunions BrainTrust. Avantage supplémentaire lorsque vous incluez des personnes de l’extérieur de votre équipe et de votre unité d’affaires pour tenir compte de différents points de vue. |
| Résultats et réticences | Comment un leader se concentre intentionnellement sur le résultat plutôt que de mettre l’accent sur les réticences, ce qui est moins productif | Sensibiliser sur la façon de communiquer et de diriger d’une manière axée sur l’atteinte des résultats souhaités | Faire une pause pendant vos conversations pour voir si vous avez une conversation axée sur les résultats (futur) ou sur les réticences (passé). Comment pouvez-vous transformer les conversations pour qu’elles soient axées sur les résultats? |
| Au-dessus et en dessous de la ligne | Un outil de sensibilisation à votre état d’esprit et à votre santé mentale | Connaissance de notre état mental et de notre santé mentale, de ceux et celles des autres et de la façon d’intégrer le langage et la culture à l’équipe/l’entreprise. | Faire une pause et reconnaître où vous en êtes (au-dessus ou en dessous de la ligne) vous permet de faire des choix éclairés quant à votre réaction aux situations. Utilisez les questions sur les résultats pour vous élever vous-même et les autres au-dessus de la ligne. |
| Cheminement vers le rendement | Processus à suivre pour maîtriser un nouvel outil, une nouvelle compétence ou un nouveau comportement, pour l’obtention d’un meilleur rendement | Comprendre et appliquer le cheminement vers le rendement comme un processus pour maîtriser un outil, une compétence ou un comportement en toute circonstance. | Appliquez intentionnellement vos compétences de façons nouvelles et différentes pour arriver à les maîtriser. Mettez-vous au défi ou mettez vos pairs au défi d’appliquer de nouvelles compétences et de faire part des résultats durant la réunion BrainTrust. |
| Les 6 éléments essentiels du leadership | Un modèle de leadership qui illustre comment vos engagements stimulent votre développement en tant que leader | Comprendre et appliquer le modèle pour vous développer en tant que leader, en tant qu’équipe et en tant qu’entreprise. | Vous avez constamment ce rôle de leader, vous prenez des engagements, vous faites face aux circonstances et vous faites preuve de courage aux yeux de tous. Comment pouvez-vous faire part de vos réussites tout au long de ce cycle à votre leader pour démontrer votre croissance? |
| VUCA | Terme militaire pour décrire le chaos dans lequel les leaders dirigent; signifie Volatilité, Incertitude, Complexité et Ambiguïté | Sensibilisation aux répercussion des concepts VUCA sur notre réalité et sur la façon de diriger. | Faites une pause et déterminez quels éléments VUCA ont le plus d’incidence sur votre rôle ou sur votre projet. Comment pouvez-vous utiliser la vision, la compréhension, la clarté et l’agilité pour contrer la tempête? |

Module 4 – Le pouvoir de l’influence

| Outil/Compétence | À propos de | Description | Comment s’y prendre |
|--|--|---|---|
| Énoncé au sujet des répercussions, y compris le RCI | Un cadre de planification pour obtenir des résultats tangibles pour vous, pour votre équipe et pour l’entreprise. Pour mettre l’accent sur la façon dont vous vous présentez différemment en tant que leader, sur la façon de diriger les gens différemment et sur la façon de raconter vos contributions à l’entreprise | Comprendre et appliquer l’outil pour vous perfectionner en tant que leader et développer votre leadership avec les autres pour avoir une incidence positive et créer une culture axée sur l’atteinte de résultats mesurables. | Lors que vous présentez les résultats d’un projet, n’oubliez pas d’annualiser les répercussions. Incluez également tous les effets d’entraînement du projet dans vos chiffres finaux. Convertissez les valeurs en valeurs numériques, idéalement en dollars. |
| Intention et résultat | Un outil de sensibilisation sur la façon d’harmoniser votre état d’esprit et vos actions/comportements pour obtenir le résultat souhaité en tant que leader, en tant qu’équipe et en tant qu’entreprise | Comprendre et utiliser l’outil pour améliorer la dynamique de l’équipe, obtenir des résultats plus rapidement et créer une culture axée sur la rigueur et la transparence. | En tant que leader, au fil du temps, vous pouvez voir si vos objectifs correspondent à vos résultats. Si c’est le cas, répétez. Sinon, prenez-en la responsabilité, relevez-vous et essayez de nouveau. |
| Établir un lien avec les objectifs de l’entreprise ou de l’équipe | Chaque projet ou tâche doit correspondre aux objectifs de votre équipe et de l’entreprise | En alignant votre travail sur les objectifs, vous pouvez établir des priorités et déléguer. | Consultez votre leader pour aligner vos priorités sur la vue d’ensemble. Travaillez avec d’autres personnes de votre chaîne de valeur qui ont des objectifs semblables. |
| Vision du leader sur trois à cinq ans | Un outil de planification pour concrétiser et mettre en évidence la vision que vous avez de vous-même en tant que leader | Comprendre et exprimer votre vision pour diriger, prendre des décisions et planifier plus efficacement en tant que leader. | Fixez vos objectifs pour votre plan de trois à cinq ans, puis déterminez les étapes à suivre pour atteindre ces objectifs. Certaines de ces étapes concerneront le réseautage, de nouveaux apprentissages, un projet stratégique, la visibilité interne, etc. |
| Les 3 priorités en matière de développement du leadership | Un outil de planification pour le développement du leadership en matière de compétences, de comportements et d’aptitudes alignés sur vos objectifs | Comprendre et créer des occasions de perfectionnement, et mettre l’accent sur celles-ci en tant que leader. | En connaissant votre plan de trois à cinq ans, déterminez comment vous voulez vous présenter en tant que leader. Pour quel aspect de votre personnalité voulez-vous être reconnu dans l’entreprise? |