



Éveiller un leadership
altruiste et performant

Awakening altruistic
and effective leadership

514.265.3075 | contact@LeaderZone.ca | www.LeaderZone.ca



L'approche LeaderZone

Nos ateliers sont appréciés pour leur dynamisme et leur dimension introspective. Ils sont conçus pour permettre aux participants d'être dans l'exploration, d'échanger avec leurs collègues et leur coach d'une façon constructive, d'apprendre et surtout de s'engager à agir différemment.

Ceci est assuré à travers diverses techniques, telles que les modèles scientifiques vulgarisés, les histoires inspirantes, les exercices de réflexion, les discussions (en grand groupe, en petites équipes ou en duo), l'analyse de cas réels des participants, les démonstrations, les autodiagnostic, les expérimentations, les débats et les mini-jeux sérieux.

Durant l'atelier, des missions post-formation sont proposées et les participants sont invités à identifier des actions concrètes qu'ils mettront en place pour assurer le transfert des apprentissages dans leur quotidien et atteindre les résultats désirés.

- Contenu adaptable à votre réalité et vos besoins
- En mode parcours pour favoriser l'apprentissage et le transfert à long terme
- 2 ou 3 heures par atelier
- Chaque 2 ou 3 semaines
- Une cohorte optimale de 12 participants
- En mode virtuel, présentiel, hybride ou comodal
- Activités introspectives, outils concrets transférables et missions post-formation
- Niveau élevé d'interaction et facilitation en mode coaching
- L'intégration de la plateforme LeaderZone est recommandée pour un apprentissage soutenu à travers le parcours (activités entre les ateliers)

Leader développeur de talents



Quand les leaders sont conscients que le développement des compétences fait partie de leurs responsabilités et n'est pas uniquement celle du département RH...

Quand on est conscient que la croissance et l'évolution au travail sont des facteurs essentiels de satisfaction et de rétention...

Quand on croit fermement qu'une équipe qui se développe est une équipe performante et gagnante...

Alors il est essentiel d'outiller ces leaders pour les aider à garder l'actualisation des talents une priorité dans leurs opérations.

Atelier 1.

Prioriser l'actualisation des talents

- Le rôle du leader en développement des talents
- La priorisation des initiatives au quotidien
- Conscientiser ses collaborateurs
- La matrice des talents

Atelier 2.

Planifier le développement

- Les chapeaux du leader
- Les principes de l'andragogie appliquée
- Les plans de développement individuels
- Les activités d'apprentissage

Atelier 3.

Adopter une posture de coach

- Les avantages de la posture de coach
- Le cadre de confiance
- Les outils du leader-coach
- Le modèle SCORE
- Pratiques en trios



Éveiller un leadership
altruiste et performant

Awakening altruistic
and effective leadership

514.265.3075 | contact@LeaderZone.ca | www.LeaderZone.ca



The LeaderZone Approach

Our workshops are appreciated for their dynamism and their self-reflective dimension. They are designed to allow participants to explore, to exchange with their colleagues and coach in a constructive way, to learn and to commit to action. This is ensured by using various techniques, such as simplified scientific models, inspiring stories, self-reflection exercises, discussions (in large groups, in small teams or in pairs), analysis of real cases, demonstrations, auto-diagnostics, experiments, debates or mini games.

During a workshop, some post-training missions are suggested and the participants are invited to identify concrete actions that they will put in place to ensure the transfer of learning in their daily lives and achieve the desired results.

Participants will receive an aide-memoire to help them remember to further apply their learning.

- *Adaptable content to your reality and your needs*
- *Learning program to drive a long-term transfer of skills*
- *2 or 3 hours per workshop*
- *Every 2 or 3 weeks*
- *An optimal cohort of 12 participants*
- *Virtual, in person, hybrid or comodal*
- *Self-reflective activities, concrete transferable tools, and post-training missions*
- *High level of interaction and coaching-style facilitation*
- *Integrating the LeaderZone platform is recommended for sustained learning throughout the program (activities between workshops)*

Talent development leadership



When the leaders are aware that skills development is also their responsibility and not only that of the HR advisors...
When we believe that skills evolution and growth at work are essential factors of satisfaction and retention...
When we recognize that a team in continuous development is a performing and winning team...
Then it is essential to support the leaders in making upskilling a priority!

Workshop 1.

Prioritize upskilling

- The role of the leader in talent development
- Prioritizing daily initiatives
- Raising employee awareness
- The talent matrix

Workshop 2.

Plan the development

- The leader's hats
- The principles of applied andragogy
- Individual development plans
- Learning activities

Workshop 3.

Adopt a coaching posture

- The advantages of a coaching posture
- The framework of trust
- The leader-coach's tools
- The SCORE model
- Practicing in trios