



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)*

Formation des formateurs techniques



Le transfert des compétences techniques à travers l'organisation est essentiel au développement des nouveaux talents et à la pérennité des opérations.

Les experts techniques possèdent les compétences nécessaires et manquent d'approche et de moyens pour former et coacher leurs collègues dans les règles de l'art.

Ce parcours les aidera à :

- Adopter une approche andragogique pour développer les compétences des apprenants
- Engager des activités d'apprentissage efficaces et assurer le transfert des acquis en milieu opérationnel

Atelier 1.

La conception andragogique

- Les principes de l'andragogie – le modèle LTEM
- Les objectifs d'apprentissage : développer les connaissances, les habiletés et les attitudes
- Méthodologie de curation de contenu
- Activités expérientielles, sociales et formelles
- Facteurs essentiels : mode (virtuel ou présentiel), nombre de participants, durée
- Architecture du déroulement (garder le rythme accrocheur)
- Logistique : diapositives, documents, cahiers de travaux, outils, vidéos, démonstrations, etc.

Atelier 2.

Cocréation et entraide

- Résoudre, en groupe, certaines situations spécifiques et complexes de conception ou d'adaptation.

Atelier 3.

La facilitation dans l'action

- Les 3 dimensions : contenu, climat et structure.
- Compréhension et adaptation au public
- Poser des questions et ouvrir des conversations
- Approche percutante : ton, émotions, histoires, info choc, etc.
- Gérer les participations difficiles
- Évaluer les résultats (transfert aux opérations)



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)*

Train the technical trainers



The transfer of technical skills across the organization is essential to the development of new talent and the sustainability of the operations.

Technical experts are highly skilled but lack sometimes the approach and means to train and coach their colleagues.

This program helps them:

- Adopt an andragogical approach to develop learners' skills
- Engage in effective learning activities and ensure the transfer of knowledge and know-how to the operational environment

Workshop 1.

The andragogical instructional design

- The principles of andragogy – the LTEM model
- Learning objectives: to develop knowledge, skills and attitude
- Content curation methodology
- Experiential, social, and formal activities
- Essential factors: mode (virtual or face-to-face), number of participants, duration
- Flow architecture (keeping a catchy rhythm)
- Logistics: slides, documents, workbooks, tools, videos, demonstrations, etc.

Workshop 2.

Co-creation and mutual aid

- Solve, in groups, certain specific and complex design and adapt to the different situations.

Workshop 3.

Facilitation on the job

- The 3 dimensions: content, climate, and structure.
- Understanding and adaptation to the public
- Ask questions and open conversations
- Impactful approach: tone, emotions, stories, shocking data, etc.
- Manage difficult participations
- Evaluate results (transfer to operations)