



Éveiller un leadership  
altruiste et performant

Awakening altruistic  
and effective leadership

514.265.3075 | [contact@LeaderZone.ca](mailto:contact@LeaderZone.ca) | [www.LeaderZone.ca](http://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)*

## Parcours 101 : Développement du leadership



Nouvellement dans un poste de leadership ou en besoin de développer des compétences et des habiletés de base de gestion d'une équipe, cette série d'ateliers offrira les outils essentiels aux participants dans le déploiement de leur leadership opérationnel.

Dix thèmes potentiels, à inclure en totalité ou en partie dans un parcours dynamique de développement.

### Atelier 1

#### Revisiter son leadership

Se positionner en leader responsable et engageant et accompagner son équipe dans la performance

- Les 3 dimensions du leadership (autorité, crédibilité et proximité) : repositionnement
- Les enjeux du leadership dans le contexte actuel
- Les pièges du leader : évaluation et plan d'action pour les éviter
- Les compétences essentielles à la réussite
- La revisite de sa raison d'être comme leader d'équipe

### Atelier 2

#### Adapter sa communication

Communiquer clairement et assurer la compréhension, l'engagement et la collaboration

- Astuces pratiques et outils adaptés à la communication opérationnelle
- Établir et communiquer des objectifs clairs
- Les pièges de l'écoute et les meilleures pratiques
- Les 4 couleurs/profils de communication et les bonnes pratiques d'adaptation



## Atelier 3

### Coacher et responsabiliser

*Développer ses habiletés de coach pour inspirer et guider ses collaborateurs vers les solutions*

- Les chapeaux du leader
- La posture du leaders-coach et ses avantages
- L'art de poser des questions ouvertes
- Le modèle SCORE pour structurer ses conversations

## Atelier 4

### Déléguer efficacement

*Déléguer et responsabiliser ses collaborateurs pour atteindre de meilleurs résultats*

- Assigner des tâches vs. déléguer des responsabilités
- Les conditions essentielles d'une délégation réussie (volonté et environnement)
- Les 6 étapes de la délégation efficace

## Atelier 5

### Donner du feedback engageant

*Fournir du feedback constructif pour soutenir le développement des collaborateurs*

- Les différents types de feedback
- Les conditions pour un feedback qui nourrit et soutient
- La technique POISE
- La reconnaissance comme levier d'engagement

## Atelier 6

### Faire preuve d'intelligence émotionnelle

*Décoder ses émotions et celles des autres et agir pour obtenir des interactions riches et constructives*

- L'intelligence émotionnelle définie
- La roue des émotions de Plutchik
- Les déclencheurs et les réactions
- Le dialogue interne
- L'échelle d'inférence
- L'analyse transactionnelle en situations chargées émotionnellement

## Atelier 7

### Rebondir à travers les situations difficiles

*Analyser les causes et agir pour rétablir la situation*

- L'inventaire des situations difficiles
- L'analyse des écarts de performance : informations, moyens, compétences ou engagement
- La prévention et la médiation des conflits
- L'accompagnement des collaborateurs en difficulté

## Atelier 8

### Veiller à la santé mentale de son équipe

*Travailler différemment pour favoriser le bien-être et optimiser la performance*

- La grille émotionnelle – un modèle vulgarisateur pour prendre son pouls et agir
- La courbe du stress : du bon au mauvais
- Les signes de détresse
- Choisir ses batailles et apprendre à lâcher-prise
- Les 20R d'une rencontre qui font du bien

## Atelier 9

### Fixer les priorités

*Adopter des méthodes efficaces pour prioriser les besoins, les tâches et les actions*

- La roue d'équilibre
- La matrice des priorités
- Des astuces pratiques de gestion : courriels, listes todo, calendriers, réunions, etc.
- Faire face à la procrastination et aux procrastinateurs
- Négocier les demandes impromptues

## Atelier 10

### Préparer et animer des réunions productives

*Préparer des réunions efficaces et faciliter avec dynamisme pour stimuler l'interaction*

- Le climat (favoriser l'interaction et la collaboration)
- Le contenu (types de séquences et ordre du jour)
- Le processus (ponctualité et astuces pour un déroulement optimal)
- Les outils (technologie au service)
- La facilitation (participations difficiles et trucs de communication d'impact)
- Le suivi (à partir d'une conclusion réussie)



Éveiller un leadership  
altruiste et performant

Awakening altruistic  
and effective leadership

514.265.3075 | [contact@LeaderZone.ca](mailto:contact@LeaderZone.ca) | [www.LeaderZone.ca](http://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)*

## Program 101: Leadership development



New to a leadership position or in need of developing basic team management skills and abilities, this series of workshops will provide participants with the essential tools in the deployment of their operational leadership.

Ten potential themes, to be included in whole or in part in a dynamic journey of development.

### Workshop 1

#### Revisit your leadership practices

*Position yourself as a responsible and engaging leader and support your team in performance*

- The 3 dimensions of leadership (authority, credibility, and proximity): repositioning
- The challenges of leadership in the current context
- The pitfalls of the leader: evaluation and action planning to avoid them
- Essential skills for success
- Revisiting your raison d'être as a team leader

### Workshop 2

#### Adapt your communication

*Communicate clearly and ensure understanding, commitment, and collaboration*

- Practical tips and tools adapted to the operational communication
- Setting and communicating clear goals
- The listening pitfalls and the best practices
- The 4 colors/communication profiles and some adaptation tricks





## Workshop 3

### Coach and empower

*Develop coaching skills to inspire and guide employees towards solutions*

- Leader's hats
- The leader-coach posture and its advantages
- The art of asking open-ended questions
- The SCORE model to structure your conversations

## Workshop 4

### Delegate effectively

*Delegate and empower employees to achieve better results*

- Assign tasks vs. delegate responsibilities
- The essential conditions for successful delegation (willingness and environment)
- The 6 steps of effective delegation

## Workshop 5

### Provide engaging feedback

*Communicate constructive feedback to support the development of your collaborators*

- The different types of feedback
- The conditions for feedback that nourishes and supports
- The POISE Technique
- Recognition as a lever of commitment

## Workshop 6

### Demonstrate emotional intelligence

*Decode your emotions and those of others and act for more constructive interactions*

- Emotional intelligence defined
- Plutchik's Wheel of Emotions
- Triggers and reactions
- Internal dialogue
- The ladder of inference
- The Transactional Analysis model for the emotionally charged situations

## Workshop 7

### Bouncing back through difficult situations

*Analyze the causes and take actions to restore the situation*

- The inventory of difficult situations
- Analysis of some performance gaps: information, resources, skills, or commitment
- Conflict prevention and mediation
- Support for employees in difficulty

## Workshop 8

### Take care of the mental health of your team

*Work differently to promote well-being and optimize performance*

- The emotional grid – a popular model for taking your pulse and acting
- The stress curve: from good to bad
- Signs of distress
- Choose your battles and learn to let go
- Meet a collaborator – the 20 Ts that do good

## Workshop 9

### Set priorities

*Adopt effective methods to prioritize needs, tasks and actions*

- The balance wheel
- The priority matrix
- Practical tools and tips for operational management (emails, to-do lists, calendars, meetings, etc.)
- Dealing with procrastination and procrastinators
- Negotiate impromptu requests

## Workshop 10

### Prepare and lead productive meetings

*Prepare effective meetings and facilitate with dynamism to stimulate interaction*

- The climate (fostering interaction and collaboration)
- Content (3 types: information, discussion, decision + agenda)
- The process (punctuality and tips for an optimal process)
- The tools (technology at the service)
- Facilitation (difficult participation and impact communication tips)
- The follow-up (starting a successful conclusion)