



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, 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)

Leadership du changement



Objectifs

- Analyser l'impact du changement sur soi et sur les autres
- Soutenir les collaborateurs à travers le changement pour demeurer dans la performance et le bien-être au travail

Atelier 1.

Comprendre les changements et leurs impacts

- Inventaire des situations actuelles ou futures de changement et de leurs impacts sur les personnes et les organisations
- Les 7 phases de préoccupations (modèle de Céline Bareil)
- Activité ludique : racontez-nous une histoire (faire vivre une expérience de changement)
- Les montagnes russes émotionnelles à travers la transition
- Exemple d'application : l'impact de l'IA (intelligence artificielle) sur l'évolution de notre leadership

Atelier 2.

Planifier et communiquer les changements

- La matrice de Stacey pour identifier le niveau de complexité et les actions correspondantes
- Le processus de gestion d'un changement
- Les composantes pour un changement réussi
- Structurer et communiquer constructivement un changement (exercice pratique)
- La roue de Deming pour assurer une amélioration à long terme

Atelier 3.

Accompagner à travers les changements

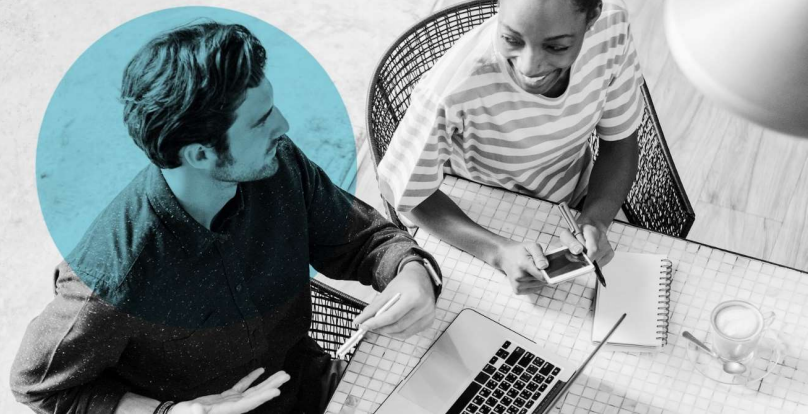
- Les phrases guillottes : identifier les réactions fortes
- Les besoins derrière une résistance – comment les identifier et y répondre
- Les approches adaptées pour accompagner les collaborateurs
- Les gestes et actions recommandés
- Des analyses de cas en mode entraide



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 through 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, 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)*

Change Leadership



Goals

- Analyze the impact of change on yourself and on others
- Support your collaborators and balance performance and well-being at work

Workshop 1.

Understand the change and its impact

- Inventory of current or future situations of change and their impacts on people and organizations (Céline Bareil model)
- The seven phases of concern (Céline Bareil model)
- Fun activity: tell us a story (live an experience of change)
- The Emotional Roller Coaster Through Transition
- Application example: the impact of AI (Artificial Intelligence) on the evolution of our leadership

Workshop 2.

Plan and communicate change

- Stacey's matrix to identify the level of complexity and corresponding actions
- The process of managing change
- The components for successful change
- Structuring and constructively communicating a change (practical exercise)
- The Deming wheel to ensure long-term improvement

Workshop 3.

Support through change

- Guillotine sentences: Identifying strong reactions
- The needs behind resistance – how to identify and respond to them
- Approaches adapted to support employees
- Recommended gestures and actions
- Case study in mutual aid mode