

40 pistes pour actualiser les talents de vos collaborateurs

www.LeaderZone.ca

[514.265.3075](tel:514.265.3075) • contact@LeaderZone.ca



LEADERZONE





LEADERZONE

Table de matières

LeaderZone en mission	3
Balancez vos initiatives selon la théorie du 70.20.10	4
Comment utiliser ce document-outil	5
1. Clarifiez l'objectif à atteindre	6
2. Choisissez des activités adaptées	7
(70%) Apprentissage expérientiel	7
(20%) Apprentissage social	8
(10%) Apprentissage formel	9
3. Passez à l'action	11





LEADERZONE

LeaderZone en mission

À l'ère des transformations profondes de la société, le développement du leadership s'impose comme une priorité absolue pour toute organisation désireuse de maintenir sa pertinence et de se distinguer par sa résilience et son innovation.

Vos cadres, vos gestionnaires ou vos professionnels, cherchent-ils à développer leur potentiel et à prendre conscience de leur capacité d'influence sur leur environnement de travail, que ce soit par leurs actions ou leurs paroles?

De quels outils ont-ils besoin pour instaurer la confiance parmi leurs collaborateurs, les mobiliser, libérer leur créativité et améliorer leur performance tout en respectant des valeurs fondamentales telles que l'altruisme et l'humanité?

Pour nous, le leadership est un parcours d'apprentissage continu visant des résultats durables et une progression innovante.

Permettez-nous de vous aider à donner le goût à vos leaders d'être des leaders!

Quelques liens web qui vous permettrons de mieux explorer nos outils gratuits et nos services :

- **Diagnostic : Un outil de réflexion mensuel et gratuit pour aider les leaders à recalibrer leur leadership**
- **Blog : Des articles, des vidéos et documents-outils**
- **Nos parcours de formation : Exemples de programmes de développement**
- **Zones de développement de leadership : Une liste de 20 thèmes de développement pour vous inspirer**
- **Éveilleurs.euses de leadership : L'équipe dynamique à votre service**

LeaderZone Inc. est une entreprise québécoise enregistrée sous le numéro NEQ : 11 77 17 95 05
Adresse : 500, rue des Alismas, Laval (Québec) H7X 4G9
Numéro de compte aux fins de la TPS/TVH : 760145003 RT0001
Numéro d'inscription aux fins de la TVQ : 1229142239 TQ0001



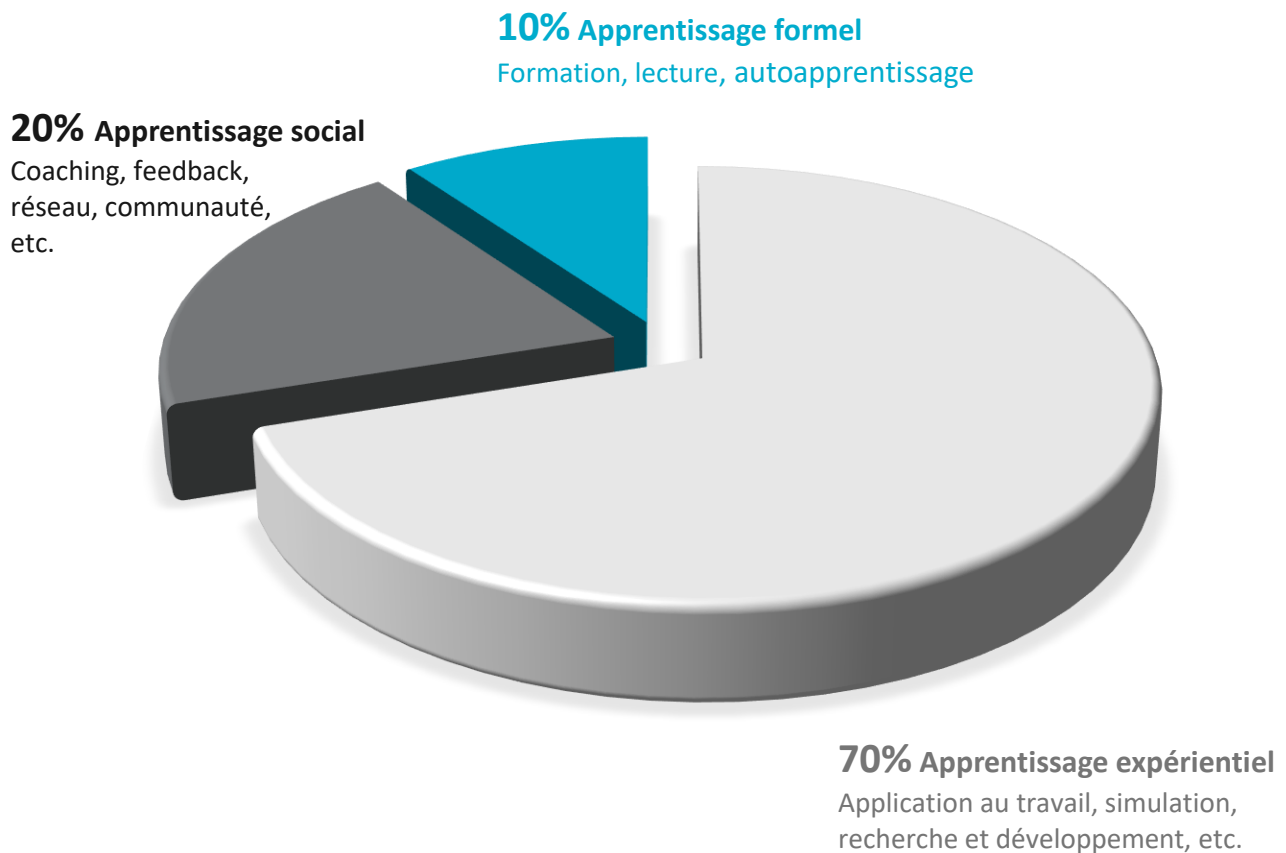


LEADERZONE

Balancer vos initiatives selon la théorie du 70.20.10

70.20.10¹ est une théorie du développement qui implique que les personnes apprennent plus en expérimentant qu'en écoutant ou en observant.

Un leader qui désire accompagner ses collaborateurs dans leur développement a tout intérêt à balancer les initiatives d'apprentissage pour inclure des activités adaptées aux objectifs désirés et aux intérêts des personnes.²



¹ Morgan McCall, Robert W. Eichinger et Michael Lombardo - *The Career Architect Development Planner* - 1996
² Consultez le parcours de formation pour actualiser les talents : <https://leaderzone.ca/actualiser-les-talents>





Comment utiliser ce document-outil

Cet outil vous sera utile si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

- Vous incorporez des changements dans vos opérations qui nécessitent l'intégration de nouvelles connaissances ou compétences.
- Vos collaborateurs désirent passer à un niveau supérieur et vous voulez les accompagner dans leur développement.
- Certains écarts de performance sont à combler et le développement de certaines habiletés ou attitudes est la solution.
- Vous avez une croyance forte que le développement des talents est une source de satisfaction au travail et influence le niveau de rétention.

En 3 étapes essentielles...

1. Clarifiez l'objectif à atteindre
2. Choisissez les activités de développement adaptées
3. Passez à l'action





LEADERZONE

1. Clarifiez l'objectif à atteindre

Décrivez votre situation actuelle	
Décrivez l'état désiré	
Quelles sont les capacités à développer?	
<i>Savoir (connaissances)</i>	
<i>Savoir-faire (habiletés)</i>	
<i>Savoir-être (croyances et attitude)</i>	





LEADERZONE

2. Choisissez des activités adaptées

Dans la liste ci-dessous, choisissez les activités de développement et d'apprentissage qui vous semblent le plus adaptées aux objectifs clarifiés ainsi qu'aux préférences de l'individu. N'hésitez surtout pas à l'inclure dans l'exercice.

(70%) Apprentissage expérientiel		<i>Notes</i>
	1. Appliquer les apprentissages à travers une tâche spécifique	
	2. Prendre des initiatives pour faire évoluer certaines pratiques	
	3. Accepter une délégation offerte par son leader	
	4. Oser prendre des décisions opérationnelles courageuses	
	5. Prendre en charge un mandat, un projet spécial ou une responsabilité	
	6. Apprendre d'autres tâches en faisant une rotation de responsabilités	
	7. Résoudre des problèmes ou des situations difficiles	
	8. Expérimenter un nouveau processus	
	9. Participer ou gérer un projet nouveau	





LEADERZONE

	10. Effectuer des recherches et démontrer une nouveauté ou une découverte	
	11. Pratiquer certaines opérations avec l'équipe	
	12. Travailler en jumelage ou en partenariat avec un collègue	
	13. Former et coacher les nouvelles personnes dans l'équipe	
	14. Engager des post-mortem constructifs avec l'équipe	
	15. Faire un stage dans un autre département	
(20%) Apprentissage social		
		<i>Notes</i>
	16. Demander et recevoir du feedback constructif d'un responsable ou d'un collègue	
	17. Être coaché pour mieux réfléchir et agir	
	18. Participer à un comité	
	19. Analyser des cas difficiles en équipe	
	20. Participer à des débats d'experts	





LEADERZONE

	21. Modéliser un expert en faisant du shadowing (technique d'ombrage)	
	22. Poser des questions et demeurer curieux	
	23. Partager ses expériences	
	24. Participer à des groupes de codéveloppement (groupes d'entraide)	
	25. Documenter et laisser des traces aux autres – Lire la documentation laissée par les autres	
	26. Développer des réseaux professionnels internes et/ou externes	
	27. Se faire encadrer par un expert	
	28. Choisir un mentor et discuter régulièrement avec lui-elle	
	29. Analyser ce qui se passe ailleurs dans l'industrie (benchmarking)	
(10%) Apprentissage formel		
		<i>Notes</i>
	30. Lire un livre, un manuel ou un document sur le thème	
	31. Participer à un atelier de formation (à l'interne ou avec des formateurs externes)	





LEADERZONE

	32. Rechercher des articles ou des blogues	
	33. Écouter un podcast	
	34. Visionner des vidéos instructives	
	35. Passer un questionnaire d'évaluation <i>(voici des exemples https://leaderzone.ca/diagnostic)</i>	
	36. Apprendre en ligne (e-learning)	
	37. Passer une certification professionnelle	
	38. Suivre un cours académique (école ou université)	
	39. Participer à une conférence ou un congrès	
	40. Méditer (pour de meilleures prises de décision)	





LEADERZONE

3. Passez à l'action

Quelques bonnes pratiques :

	Impliquez la personne concernée dans le choix des activités de développement
	Assurez-vous d'être préparé pour toute réaction avant de communiquer
	Analysez l'impact de chaque activité sélectionnée sur l'évolution des habiletés
	Identifiez des indicateurs de progression
	Planifiez les échéances
	Planifiez des moments de suivi
	Demeurez prêt pour soutenir et coacher
	Faites attention aux promesses de récompenses (promotion, augmentation de salaire, changement de poste, etc.) qui seront difficiles à mettre en place
	Donnez du feedback constructif
	Donnez de la reconnaissance et valorisez les efforts tout au long du processus

