



decision

strategy

ethic

vision

integrity

Leadership

contribution

communication

motivation

influence

responsibility

LA JEUNESSE AU
CARREFOUR DU SUCCÈS

management

LEADERSHIP JEUNESSE

EN CONSIDÉRANT LE LEADERSHIP COMME UN PRODUIT DU MANAGEMENT, NOUS POUVONS DÈS AUJOURD'HUI MISER SUR LE CAPITAL DES 25-35 POUR ANTICIPER SUR LES SOLUTIONS À VENIR.

La représentation traditionnelle du leadership va évoluer

Finalemment devenir le leader que nous sommes déjà, en revenant au vieil adage de Socrate « connais toi toi-même », c'est simple...mais sortis des modèles de personnalité souvent enfermants et limitants l'éclairage de notre vastitude à quelques traits de caractères, je ne connaissais pas beaucoup d'approches qui nous rendent pleinement acteurs de notre conscience de nous. En nous basant sur les travaux de Will Schutz, nous allons découvrir comment atteindre cet état de conscience qui nous permettra de capitaliser notre potentiel. donc, notre réel LEADERSHIP.

Cette formation est un réel paradigme. Il n'y a pas de dogme sur ce qu'il faut être ou faire ! On expérimente, on se regarde pédaler, on en parle, on voit ce qui est utile ou pas et on choisit ce que nous voulons changer.

Laurent Monney

Formateur

« LE NOUVEAU LEADERSHIP NE VIENDRA PAS D'UNE ÉLITE QUI « PREND EN CHARGE », MAIS ÉMERGERA DE LA CAPACITÉ QUI RÉSIDE DANS CHAQUE PERSONNE. IL S'AGIRA D'UN LEADERSHIP QUI NE PRÉTEND PAS AVOIR TOUTES LES RÉPONSES, MAIS D'UN LEADERSHIP QUI CHERCHE À RESPONSABILISER LES AUTRES. »
ANNABEL BEEREL

POURQUOI LE PARI D'UN LEADER JEUNE?

Ceci dit, les représentations du leadership sont assez vite bouleversées, car avant de rencontrer notre puissance intérieure et notre potentiel d'inspiration, il est question de rencontrer notre vulnérabilité. Et là, il n'y a plus beaucoup de volontaire !

Les entreprises ont plus que jamais besoin d'hommes et de femmes vrais qui agissent avec courage et responsabilité. Ce qui ne veut pas dire infaillibles. C'est cela le modèle que nous voulons inspirer au travers de cette formation.

Nous sommes dans cette ère de transformation, qui nous conduit au process de l'entreprise libérée via un management que nous appellerons différencié.

L'IMAGINATION EST PLUS IMPORTANTE QUE LA CONNAISSANCE. LA CONNAISSANCE EST LIMITÉE ALORS QUE L'IMAGINATION ENGLOBE LE MONDE ENTIER, STIMULE LE PROGRÈS, SUSCITE L'ÉVOLUTION.

ALBERT EINSTEIN

De plus en plus, des « leaders » émergent de tous les paliers de la communauté et de la population, particulièrement celle des jeunes qui prend conscience que le leadership s'avère une question à la fois complexe et indispensable au développement social, économique et culturel. L'initiative ici de mettre en place une stratégie de leadership axé sur la jeunesse émergente qui s'inscrit de manière implicite et explicite dans un cadre de vision du management qui consiste à promouvoir les 25-35 ans pour la réussite des changements stratégiques porteurs de développement économique et de cohésion sociale.

La communication autour du leadership est une question qui peut faire débat. Est-ce qu'il est bon d'adapter la stratégie compte tenu de l'évolution de la société ? Il semble que la réponse est évidente. Imaginez : vous souhaitez aller d'un point A à un point B. Vous pouvez décider de vous y rendre à pieds, à cheval, en vélo, en train, en voiture, en hoverboard. Le moyen varie, mais l'objectif reste le même. En comparaison, le leadership ne se transforme pas, mais se trouve ajusté aux moyens et situations actuels. Personne nous interdit d'être créatif, au contraire, on nous invite à prendre un chemin différent voir inattendu !

Aujourd'hui, il y a une tendance à la méfiance et aux innovations. L'inconnu effraie. Surtout s'il s'agit de communiquer sur un axe encore embryonnaire pour une entreprise. Avec notre approche, on casse les codes, et il est tout à fait compréhensible que certaines personnes soient dans la crainte. Et pourtant, demain on aurait peut-être agit dans la même direction ! Il est essentiel d'innover et de tester de nouvelles manières de s'adapter et ainsi progresser.

LE LEADER, AGENT DE CHANGEMENT.

Le changement, c'est la vie. Il est impossible de l'éviter ou de le précipiter sans se buter contre certains obstacles. Comme dans la nature, le changement peut être brutal et avoir des conséquences surprenantes, qui peuvent aller jusqu'à remettre en cause sa raison d'être même. Cet effort conscient de «destruction» est nécessaire afin d'assurer la survie d'un projet ou de l'organisme, selon le cas.

Au cours de ce genre de périodes transitoires, le leadership est nécessaire pour aider les gens concernés à accepter et à apprivoiser le changement. Le rôle du leader est alors d'encourager tant le «dés-apprentissage» que l'apprentissage. Le leader doit préparer la voie du changement et gérer habilement ce dernier afin de mieux le faire accepter. Il crée pour cela des conditions qui vont aider les personnes à surmonter les obstacles qui se dressent sur leur route, au cours du processus d'adaptation. Voici en quelques points les chemins empruntés pour cette formation :

Le leader aborde le changement comme une occasion d'apprendre quelque chose de nouveau.

Le leader envisage l'avenir, tient compte du présent et sait tirer les leçons du passé. Les problèmes qui surgissent sont pour lui des occasions de faire preuve de créativité. Cette démarche peut changer la manière de voir les choses et ainsi transformer les dilemmes en défis stimulants.

Le leader élargit sa propre perspective.

Le leader analyse les changements dans l'optique globale de l'organisme afin de mieux comprendre comment tous les volets s'agenceront. Il se demande qui sera affecté et par quoi.

Le leader est innovateur.

L'innovation est une des formes du changement et le leader doit en être conscient. Il essaie de nouvelles manières de faire les choses car des solutions trop évidentes souvent amènent d'autres problèmes aussi évidents. Il cherche et expérimente des démarches qui renforceront le caractère unique des capacités de son organisme.

Le leader planifie la réussite.

Le leader exerce ses capacités à diriger afin de créer une ambiance qui favorisera les chances de succès. Il se concentre sur ce qu'il faut faire et non sur ce qu'il doit faire. Le leader amorce le changement et en assume la responsabilité.

Le leader ajuste les changements prévus selon le système de valeurs que préconise l'organisme.

Le leader garde continuellement ces valeurs à l'esprit pendant l'élaboration de la marche à suivre pour atteindre les objectifs fixés.

Le leader travaille avec ses partenaires.

Au sein du contexte que nous vivons à l'heure actuelle, il faut s'ouvrir à la collaboration et à l'entraide pour arriver à survivre. Le leader repère ceux qui sont vraiment motivés et engagés à mener à bien le changement proposé et qui partagent ses valeurs.

Le leader fait preuve d'optimisme et de dynamisme. Le leader se concentre sur les forces constructives.

Le leader estime et apprécie les membres de son équipe.

La cohésion entre les membres qui composent une équipe, fortifie le moral et renforce l'estime de soi et ce, tout en améliorant le rendement

LES POSTULATS DE LA FORMATION

POSTULATS HUMAINS :

Authenticité et ouverture

La pratique de l'ouverture est une des clés les plus évidentes (et les plus négligées) pour améliorer les relations et développer la connaissance de soi. Son expérimentation, lors de la formation, nous démontre que la plupart des difficultés ou problèmes professionnels naissent essentiellement de la déformation ou de la rétention de la vérité.

La notion de choix

L'exploration de notre propre pouvoir sur la vie permet de travailler sa capacité à changer ce que l'on souhaite en soi, dans ses relations et dans son travail.

Estime de soi

L'estime de soi est la base de notre comportement avec les autres. Si nous améliorons notre regard sur nous-même, nous constatons que de nombreux aspects de notre comportement vont changer automatiquement.

POSTULATS D'OBSERVATIONS :

- Qu'ai-je appris aujourd'hui ?
- Qu'ai-je appris à faire ?
- A quoi cela m'a-t-il servi ?

Mais aussi :

- A quelle situation ai-je été confronté aujourd'hui ?
- Comment l'ai-je résolu ? (posture)
- Quels savoirs ai-je utilisés pour y parvenir ?
- Dans quel autre type de situation puis-je les utiliser ?

POSTULATS D' ACTIONS :

Le relationnel

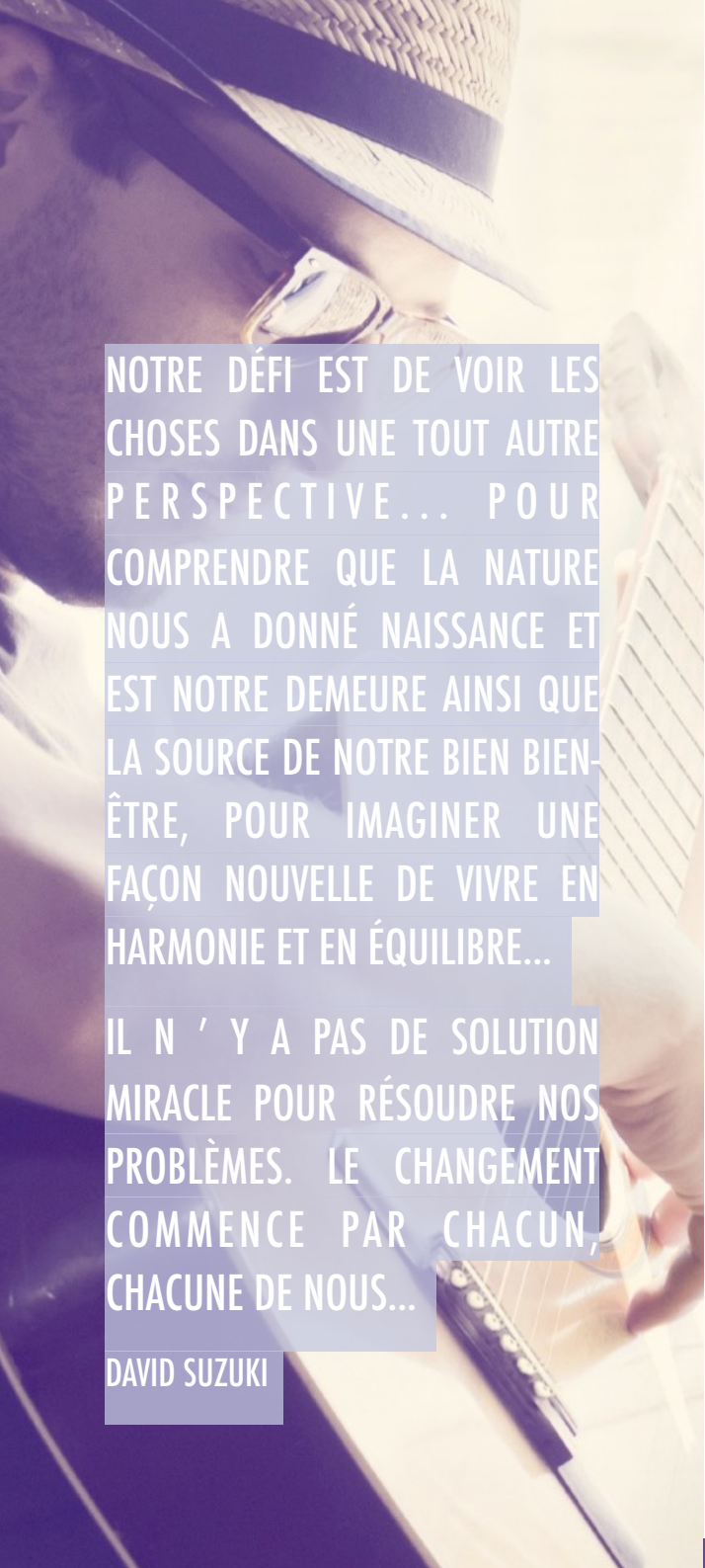
Il faut être à fond dans le relationnel : les gens veulent se sentir aimés, appréciés. Ils veulent avoir l'occasion d'échanger.

L'entregent

S'ils peuvent avoir la partie relationnelle, vivre des moments de qualité et surtout s'ils sentent qu'ils ont réellement de la valeur à nos yeux, alors ils resteront. Et à leur tour ils pourront fédérer !

Le fun

Il faut toujours des moments fun, c'est vital pour un groupe de jeunes. Une soirée dans un café, un dîner à la maison, partir une journée ailleurs, rêver ensemble pour le groupe de jeunes...les exemples ne manquent pas !



NOTRE DÉFI EST DE VOIR LES
CHOSSES DANS UNE TOUT AUTRE
PERSPECTIVE... POUR
COMPRENDRE QUE LA NATURE
NOUS A DONNÉ NAISSANCE ET
EST NOTRE DEMEURE AINSI QUE
LA SOURCE DE NOTRE BIEN BIEN-
ÊTRE, POUR IMAGINER UNE
FAÇON NOUVELLE DE VIVRE EN
HARMONIE ET EN ÉQUILIBRE...

IL N'Y A PAS DE SOLUTION
MIRACLE POUR RÉSOUDRE NOS
PROBLÈMES. LE CHANGEMENT
COMMENCE PAR CHACUN,
CHACUNE DE NOUS...

DAVID SUZUKI

LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation utilise une pédagogie innovante incluant des apports conceptuels, des visualisations, des exercices corporels, des mises en situation, des auto-perceptions, des diagnostics validés scientifiquement (FIRO) et des feed-back du groupe.

Cette pédagogie étonnante, progressive et originale permet à chacun de vivre ce processus dans la confiance, en utilisant la dynamique du groupe pour favoriser la prise de conscience.

Notre démarche consiste moins à enseigner un modèle unique ou des « vérités » qu'à créer des conditions amenant les personnes à trouver par elles-mêmes leur propre modèle et leurs propres modes de fonctionnement.

EXEMPLE DE QUESTIONS ABORDÉES

Où en est l'estime de vous-même ?

Quelles sont vos préférences en termes de comportements ?

Quels sentiments éprouvez-vous à l'égard des autres ? Quelles sont vos peurs sous-jacentes ?

Quel niveau d'ouverture et d'authenticité vous autorisez-vous avec les autres et avec vous-même ?

Quels sont vos mécanismes de défense ? À quoi vous servent-ils ? Comment pouvez-vous les dépasser ?

Avez-vous le sentiment d'exister pleinement et de choisir votre vie ? Quelle place accordez-vous à l'extérieur pour orienter vos choix ?

SUIS-JE UN LEADER QUI SERT OU UN LEADER QUI SE SERT ?

NOUS UTILISONS L'ACRONYME SERVIR POUR Y RÉPONDRE.

SIGNALER L'AVENIR

ENGAGER LES PERSONNES ET LES FAIRE GRANDIR

RÉINVENTER SANS CESSÉ

VALORISER LES RÉSULTATS ET LES RELATIONS

INCARNER LES VALEURS

RÉFLÉCHIR TOUJOURS

OBJECTIFS DE LA FORMATION

A l'issue de la formation, le-la participant-e sera en mesure de développer sa performance individuelle à travers une meilleure estime de soi et des autres. Ce qui favorisera la mise en pratique de sa compétence au leadership.

Implicitement:

Capable d'orienter et de mobiliser durablement un groupe d'individus vers l'accomplissement de buts précis.

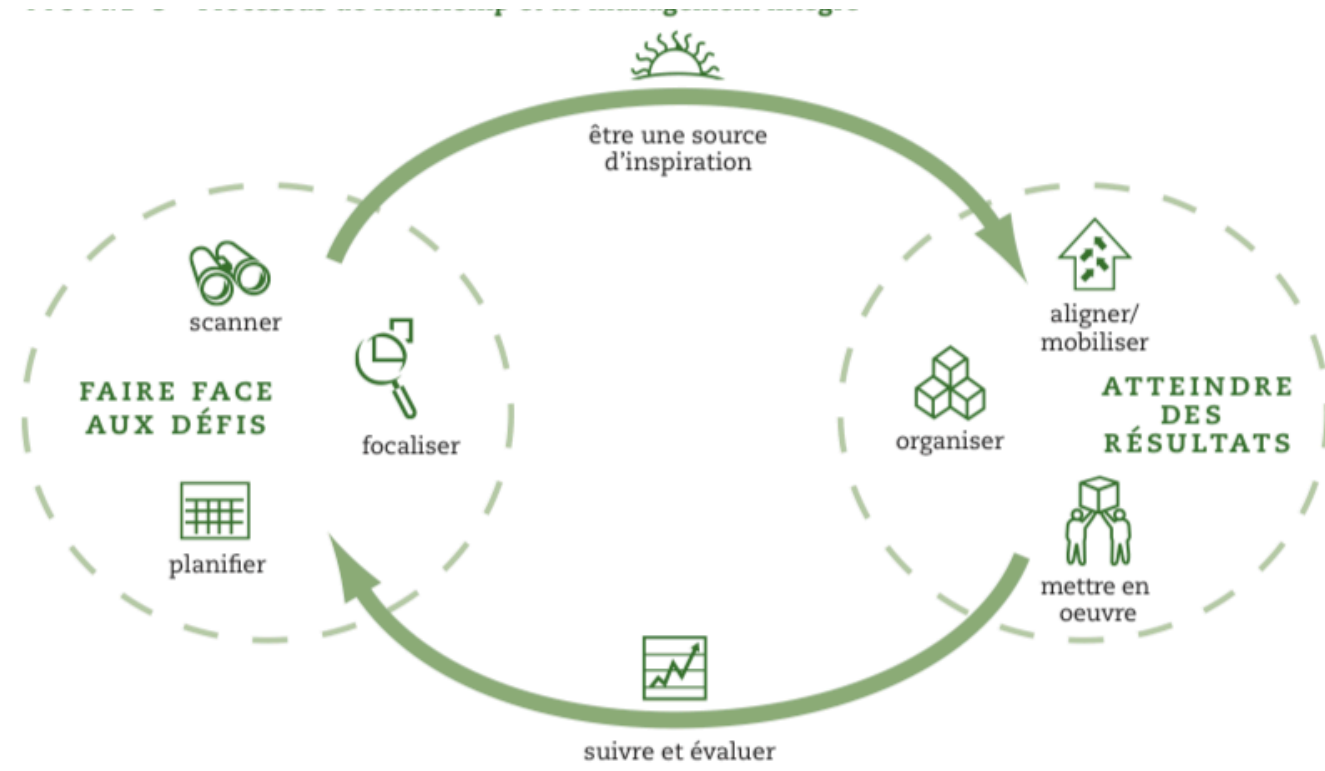
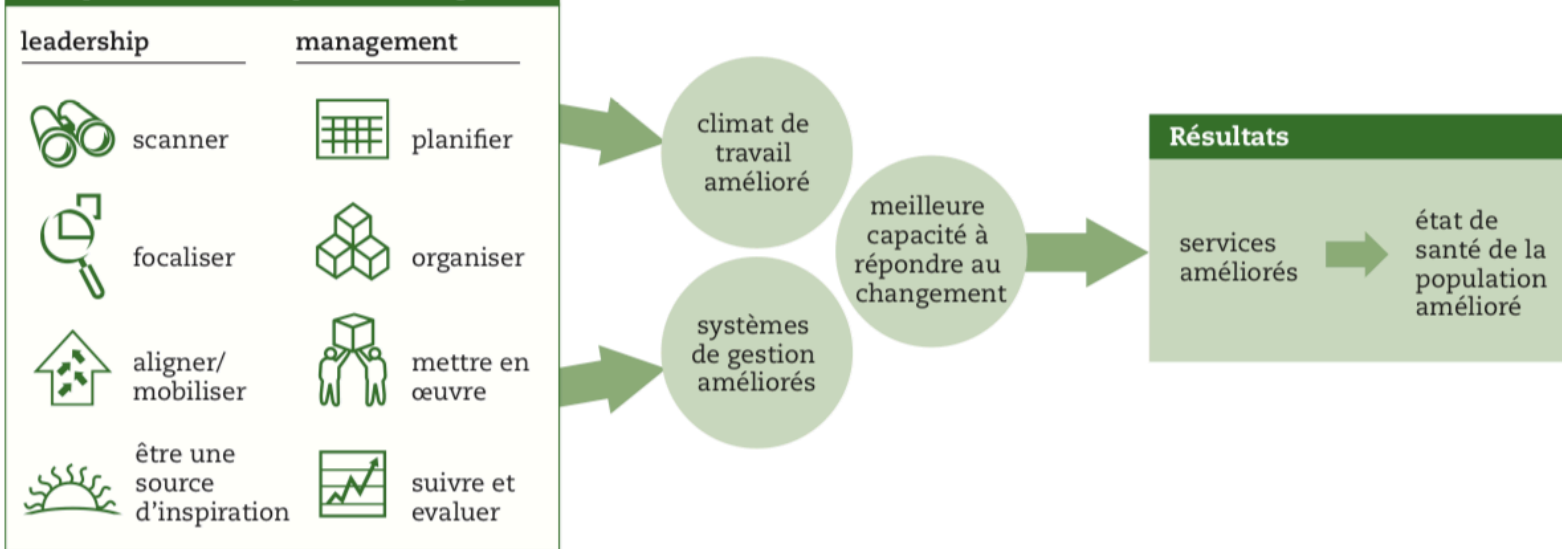
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Analyser ses comportements relationnels et prendre conscience de ses sentiments et peurs sous-jacentes.
- Comprendre ce qui nous mène inexorablement vers le conflit ou le blocage : identifier nos mécanismes de défense et sortir de positions rigides.
- Développer sa flexibilité relationnelle et son ouverture.
- Mesurer sa confiance en soi et favoriser une image positive de soi.
- Explorer le lien entre estime de soi et performance individuelle.
- Intégrer la notion de choix et développer sa responsabilisation.
- Voir de quelle manière utiliser ces concepts dans sa vie professionnelle.

5 Components of Emotional Intelligence



Pratiques de leadership et de management





BÉNÉFICES DE LA FORMATION

Elle propose une alternative à notre capital jeunesse qui est aujourd'hui un réservoir de potentialité et de force de proposition. Cela favorise l'émergence de talent et répond au besoin en management et en ressources internes des entreprises.

La rétroaction sur le rendement est la pierre d'angle de la croissance personnelle. Nous offrons un dialogue ouvert et franc qui permet à nos participants-es de savoir à quoi s'en tenir et la direction que prend leur formation. Pendant les rencontres individuelles, les participants-es discutent de leur rendement et leurs plans de carrière, établissent des objectifs et créent des plans de perfectionnement personnalisés afin de devenir plus forts à leur poste actuel ou de se préparer à entreprendre des fonctions futures.

Une légitimité de la formation, car elle est basée sur les travaux de Will Schutz pour les postulats humains et d'observations. La valorisation de la connaissance de soi est un levier majeur dans la réussite des organisations.

POINTS FORTS

Le perfectionnement le plus important provient du travail intéressant accompli avec les personnes talentueuses qui interagissent durant la formation sous un mode inter-coaching. C'est pourquoi nous apportons systématiquement et de façon créative des expériences de terrain qui forment et renforcent les compétences créant ainsi des cheminements intéressants lors de la formation.

C'est une démarche centrée sur la personne et sur ses aptitudes, c'est ce qui contribue à une démarche d'apprentissage. Elle incite non seulement à mieux prendre conscience de ses atouts spécifiques, mais surtout à ancrer les mécanismes qui caractérisent un vrai leader afin de se projeter dans l'avenir selon une trajectoire alignée aux valeurs défendues.

MODALITÉS

Prérequis

Avoir au moins une expérience du management hiérarchique ou transversal.
Forte volonté de s'impliquer personnellement et émotionnellement dans cette formation pour en tirer les meilleurs bénéfices.

Public

Cadre, manager, chef d'équipe, chef de projet qui souhaite affirmer son leadership et sa capacité à mobiliser les autres.

Durée

3 jours intra ou inter

2 jours consécutifs et 1 jour à +15j

(Validation du projet et de l'expérience)

