

ARTISTE 

Notions de base en leadership

LECTURE

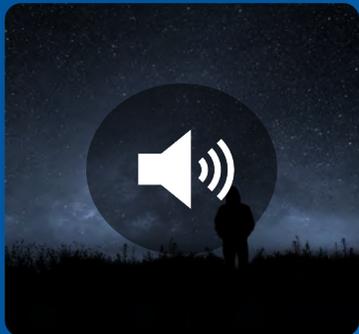
PRÉSENTATION

LES ADEPTES AIMENT AUSSI

À PROPOS

CONCERTS

Dernières nouveautés



Module 1 : Le Pouvoir de Vous



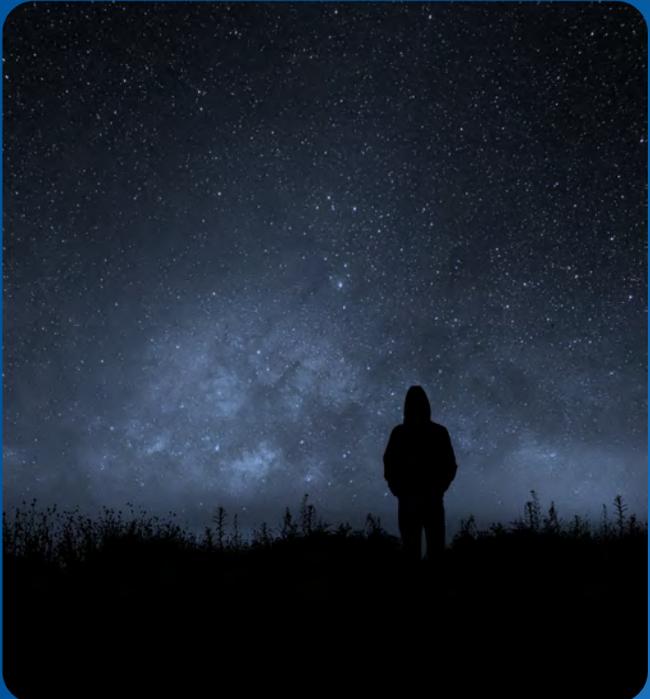
Module 2 : Le Pouvoir de Connexion



Module 3 : Le Pouvoir de vos Pairs



Module 4 : La Puissance de l'impact



ALBUM

Module 1 : Le Pouvoir de Vous

Par Learn2

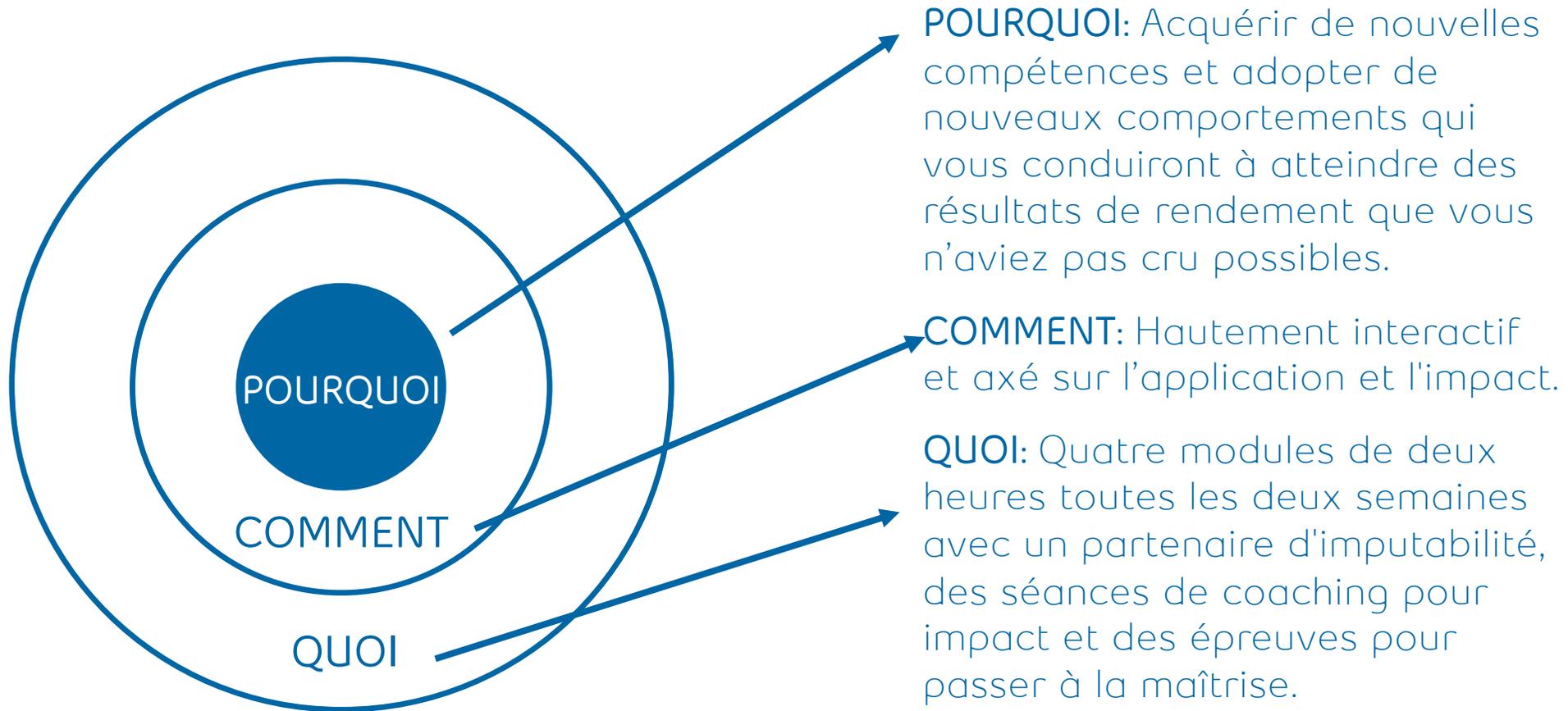
2020 – 4 chansons – 3,5 heures

PAUSE



#		TITRE		
1		Vidéo préliminaire	00:05:00	
		Module 1	2:00:00	
3		Partenaire d'imputabilité et mettre en application	1:00:00	
4		Séances de coaching pour impact	00:45:00	

Notions de base en leadership



Mes Notes

Notions de base en leadership – Leadership des personnes

Résultats d'apprentissage

DIRIGEZ VOTRE ÉQUIPE DANS DES SITUATIONS VOLATILES, INCERTAINES, COMPLEXES ET AMBIGUËS

RELIEZ LES OCCASIONS DE PERFECTIONNEMENT À VOS PRIORITÉS PROFESSIONNELLES

MOBILISEZ EFFICACEMENT VOS PARTENAIRES

ÉLEVEZ VOTRE NIVEAU DE CONSCIENCE DE SOI

SOUTENEZ LE DÉVELOPPEMENT DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE ET DES INTERNEVANTS GRÂCE À LA
RÉTROACTION ET AU COACHING

REMETTEZ EN QUESTION DES COMPORTEMENTS QUI NE CONTRIBUENT PAS À RENFORCER NOS
VALEURS

RÉPONDEZ DIFFÉREMMENT LORSQUE LE STATUS, LA CERTITUDE, L'AUTONOMIE, L'APPARTENANCE OU
L'ÉQUITÉ SONT MENACÉS

Notions de base en leadership – Professionnel

Résultats d'apprentissage

DIRIGEZ DANS DES SITUATIONS VOLATILES, INCERTAINES, COMPLEXES ET AMBIGUËS

RELIEZ LES OCCASIONS DE PERFECTIONNEMENT À VOS PRIORITÉS PROFESSIONNELLES

MOBILISEZ EFFICACEMENT VOS PARTENAIRES

ÉLEVEZ VOTRE NIVEAU DE CONSCIENCE DE SOI

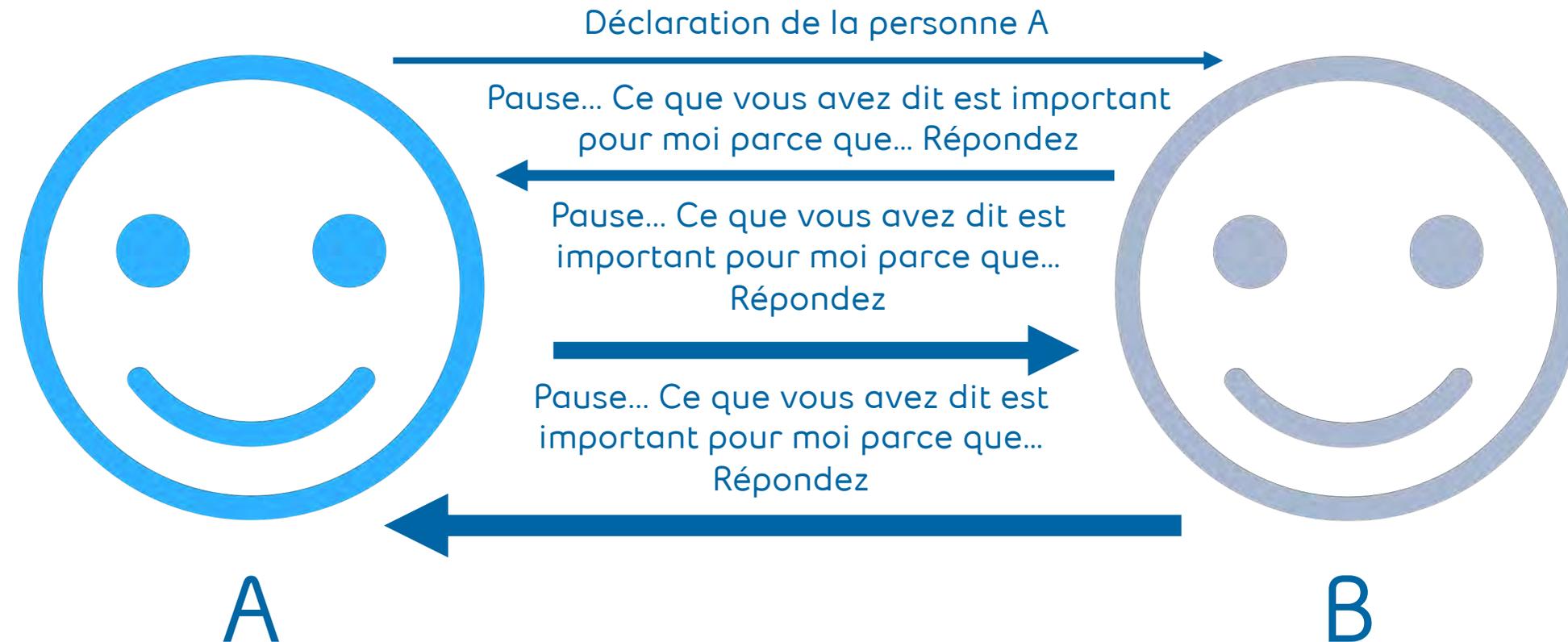
SOUTENEZ LE DÉVELOPPEMENT DES INTERNEVANTS GRÂCE À LA RÉTROACTION ET AU COACHING

REMETTEZ EN QUESTION DES COMPORTEMENTS QUI NE CONTRIBUENT PAS À RENFORCER NOS
VALEURS

RÉPONDEZ DIFFÉREMMENT LORSQUE LE STATUT, LA CERTITUDE, L'AUTONOMIE, L'APPARTENANCE
OU L'ÉQUITÉ SONT MENACÉS

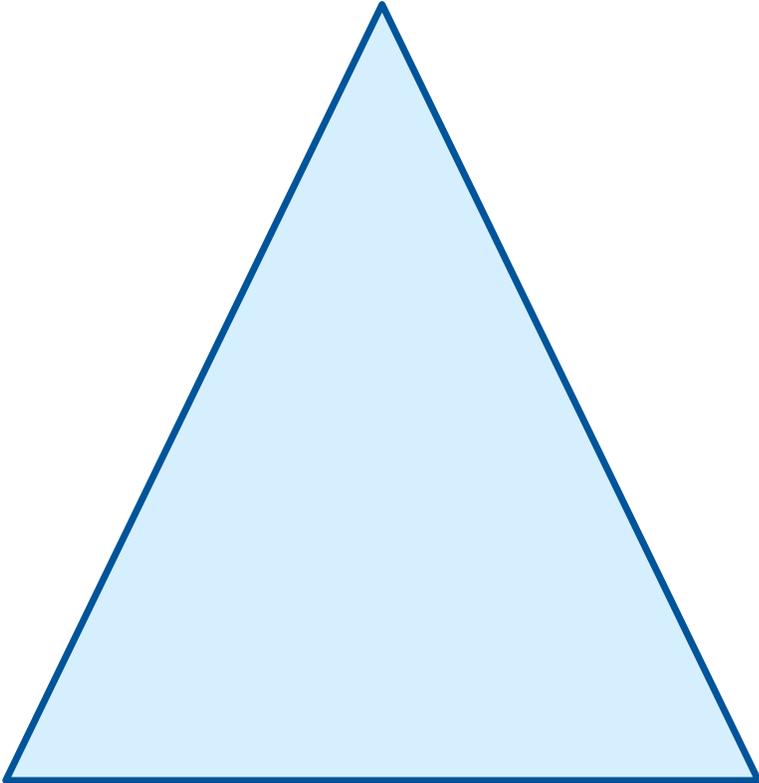
Ce que vous avez dit est important pour moi parce que... CQVADEIPMPQ

Mes Notes



Qui êtes-vous en tant que leader, dans 5 ans?

Vous



Diriger les pairs

Impact

Mes Notes



Choisissez comment vous voulez être reconnu en tant
que leader chez Bell

MUET

ll

MUET

ll

MUET

ll

Profil de succès du leadership de Bell

Profil de succès de base

- Adopter le point de vue du client
- Accomplir le travail
- Réussir en tant qu'équipe
- Communiquer efficacement
- Contribuer activement
- Favoriser le changement

Tous les membres de l'équipe

Gestion de l'entreprise

- Surpassez-vous
- Faire preuve d'esprit critique
- Influencer et mobiliser
- Connaître l'entreprise

Tous les cadres

Leadership des personnes

- Bâtir et maximiser le talent
- Accroître l'efficacité de l'équipe
- Diriger avec confiance

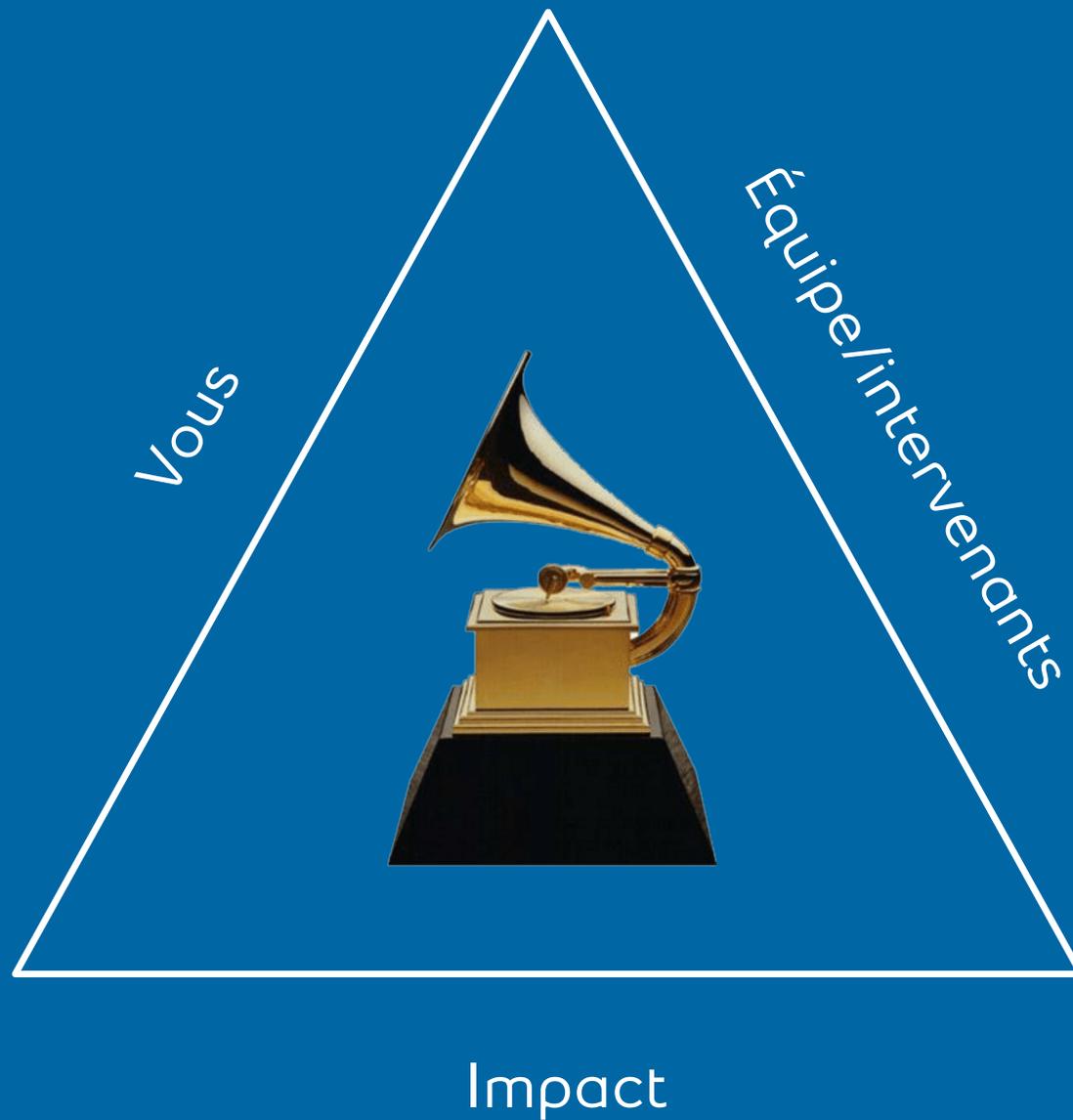
Cadres avec subordonnés

Leadership stratégique

- Transformer l'entreprise
- Exécuter la stratégie

Chefs div. et dirigeants

Les grands leaders



Mes Notes

S'accorder aux impératifs stratégiques

Bâtir les
meilleurs
réseaux

Accélérer la
croissance
grâce a des
services
innovateurs

Offrir le
contenu le plus
captivant

Promouvoir
l'expérience
client

Gérer avec
agilité et selon
une structure
de coûts
efficace

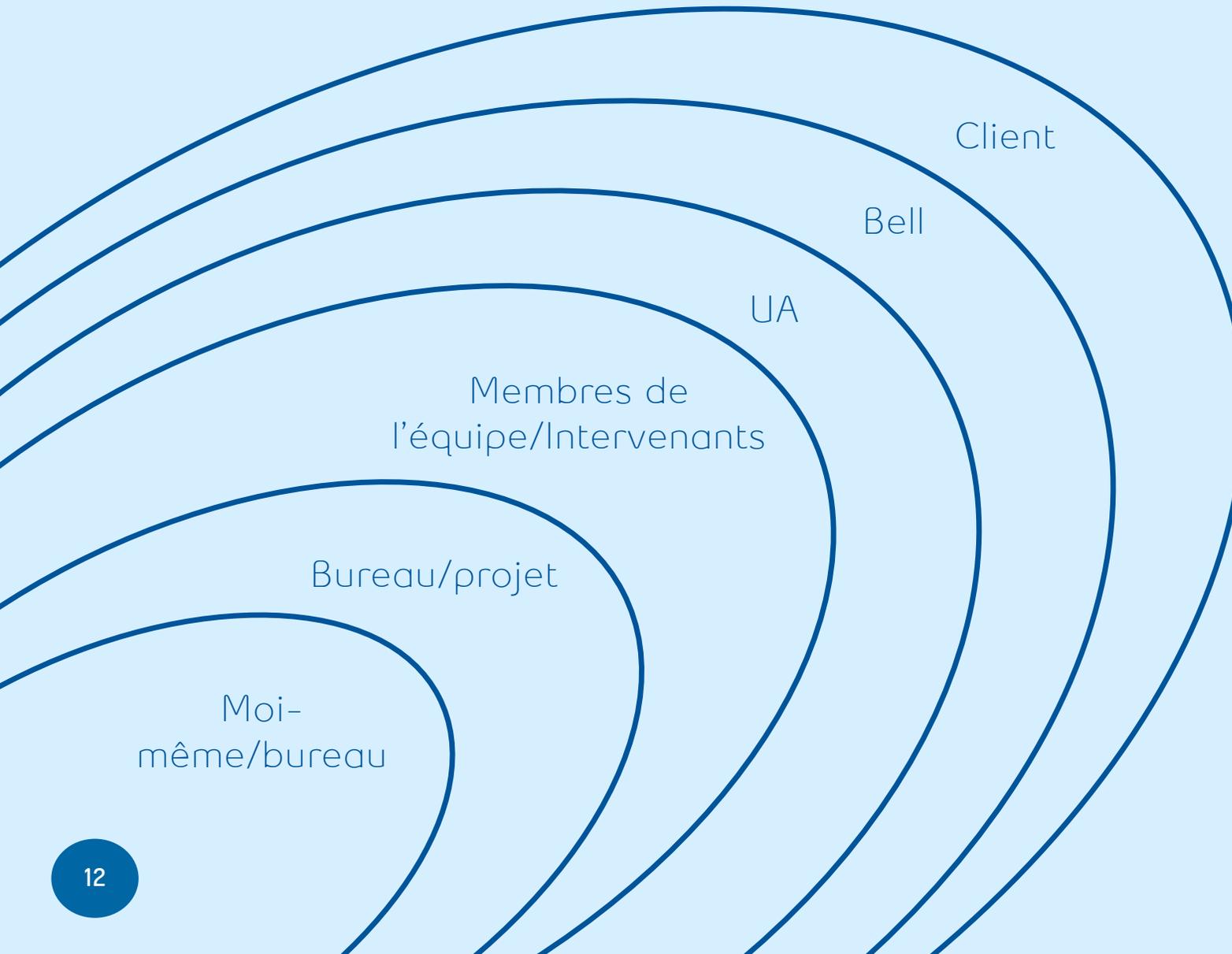
Investir dans
notre équipe et
soutenir son
engagement

Mes Notes



Introspection relative à l'impact potentiel que vous pouvez avoir

1. Productivité et efficacité 2. Revenus 3. Économies 4. Fidélisation et satisfaction des employés 5. Satisfaction de la clientèle



Bâtir les meilleurs réseaux

Accélérer la croissance grâce à des services innovateurs

Offrir le contenu le plus captivant

Promouvoir l'expérience client

Gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace

Investir dans notre équipe et soutenir son engagement

Impacts possibles



Exemples d'impacts

Réduction des heures de travail de la mise en œuvre de programmes = économies de 5 millions de dollars + nouvelle réputation

Mandat de 2025 pour une répercussion de 200 M\$ associé à des mesures mesurables, y compris le temps d'embauche

Modification de la façon dont Bell Média intègre la vidéo pour 640 000 \$, automatisation du sous-titrage codé vidéo = 2,46 M\$

800 000 \$ en heures de travail économisées par l'automatisation

Mes Notes

Déclaration d'impact

1 Impact (nouveau ou amélioration)

J'ai eu un impact sur

Mesuré de tel façon

En utilisant les hypothèses suivantes

Mes Notes

2 VOUS : Comment je vais diriger (ex. mentalité, communication, confiance, etc.)

- 1.
- 2.
- 3.

ÉQUIPE/INTERVENANTS : Ce que je vais faire en tant que leader pour diriger / utiliser différemment (ex. ressources, personnel, processus, outils)

3

- 1.
- 2.
- 3.



Déclaration d'impact - exemple

1 Impact (nouvelle ou amélioration)

J'ai eu un impact sur

Temps de gestion des griefs

Tel que mesuré par

une réduction de 10% de la durée du grief résultant en une économie annuelle de 125 000 \$

En utilisant les hypothèses suivantes

griefs x # heures économisées x \$ coût / heure

Exemple: réduction de 10% de la durée de la gestion des griefs en informant la direction et en améliorant ses connaissances en influençant ainsi les représentants syndicaux - estimation de 125K d'économies annuelles

2 VOUS : Comment je vais diriger (ex. mentalité, communication, confiance, etc.)

Prise d'engagement et gestion du briefing

ÉQUIPE/INTERVENANTS : Ce que je vais: faire en tant que leader pour diriger / utiliser différemment (ex. ressources, personnel, processus, outils)

3

L'alignement avec mon chef d'équipe et en améliorant sa connaissance du grief



Outil de partage d'une minute



Étape	Vous dites	Vos mots
Reconnaissez - leur perspective (partager votre voix) - ce que vous voyez (donner/recevoir rétroaction) - leur comportement (mettre en question)	...Vous	
Partager l'impact	..et l'impact...	
Marche à suivre	Par conséquent...	

Mes Notes

Votre choix lorsque vous recevez de la rétroaction



Mes Notes



Vous choisissez de ne pas l'entendre



Vous choisissez de l'entendre et ne l'acceptez pas



Vous choisissez de l'entendre et l'acceptez



Vous choisissez de l'entendre, l'acceptez et l'appliquez

Introspection – L'écoute dans votre monde

Grande écoute

J'ai une grande écoute pour :

Ces gens ont une grande écoute pour moi :

Petite écoute

J'ai une petite écoute pour :

Ces gens ont une petite écoute pour moi :

Mes Notes

Et alors ?

Grande écoute

J'ai une grande écoute pour :

Ces gens ont une grande écoute pour moi :

Outil de partage d'une minute : Recevoir la rétroaction

Outil de partage d'une minute : Donner la rétroaction

Petite écoute

J'ai une petite écoute pour :

Ces gens ont une petite écoute pour moi :

Outil de partage d'une minute : Donner des commentaires

Outil de partage d'une minute : Remettre en question le comportement

Mes Notes

Processus de développement

Étape 4 Compétence inconsciente

Vous savez quoi faire et comment le faire, et cela vient naturellement de vous

Processus naturel

Étape 3 Compétence consciente

Vous savez ce que vous pourriez faire et comment le faire, et cela prend beaucoup d'efforts conscients.

Effort discipliné

Étape 2 Incompétence consciente

Vous savez ce que vous voulez faire et vous n'avez pas encore les compétences pour le faire

Apprentissage

Étape 1 Incompétence inconsciente

Vous ne savez pas ce que vous ne savez

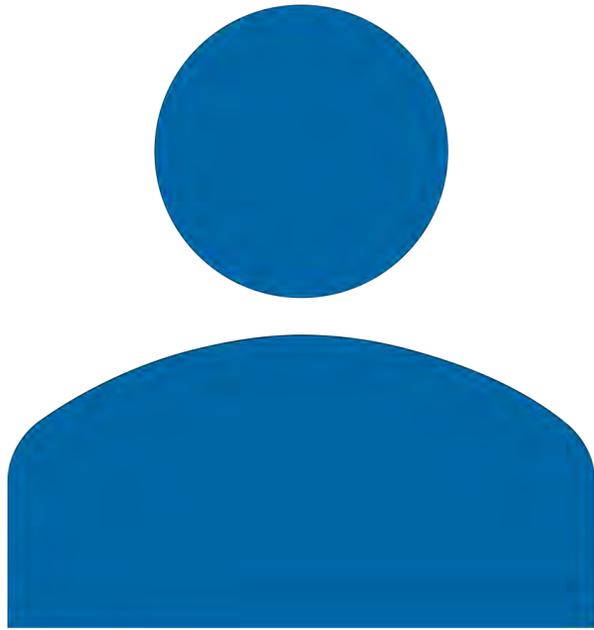
Découverte

Mettre en application les outils

MODULE 1	TOTAL
• Pause	
• Ce que vous avez dit est important pour moi parce que...	
• Diriger à un 11	
• Triangle du leadership	
• Rapports d'impact	
• Outil de partage en une minute (voix, rétroaction, mettre en question)	
• Écoute, un nom plutôt qu'un verbe Écouter	
• Processus de développement	

Affectation de mon partenaire d'imputabilité

Selon votre auto-évaluation/taux d'engagement



Nom

Courriel

Mobile

Heure de
réunion prévue

Mes Notes

1. Vérifiez votre courriel pour connaître l'heure de votre séance de coaching sur les répercussions – si vous devez changer votre séance, discutez votre horaire avec votre partenaire d'imputabilité et communiquez avec votre instructeur
2. Engagez-vous à mettre en applications les outils du module
3. Compléter votre déclaration d'impact pour votre séance de coaching
4. Visionner la vidéo avant le module 2



ALBUM

Module 2 : Le Pouvoir de Connexion

Par Learn2

2020 – 4 chansons – 3,5 heures

PAUSE



#		TITRE		
1		Vidéo préliminaire	00:05:00	
		Module 2	2:00:00	
3		Partenaires d'imputabilités et mettre en application	1:00:00	
4		Séance de coaching pour impact	00:45:00	

S'accorder aux impératifs stratégiques

Bâtir les
meilleurs
réseaux

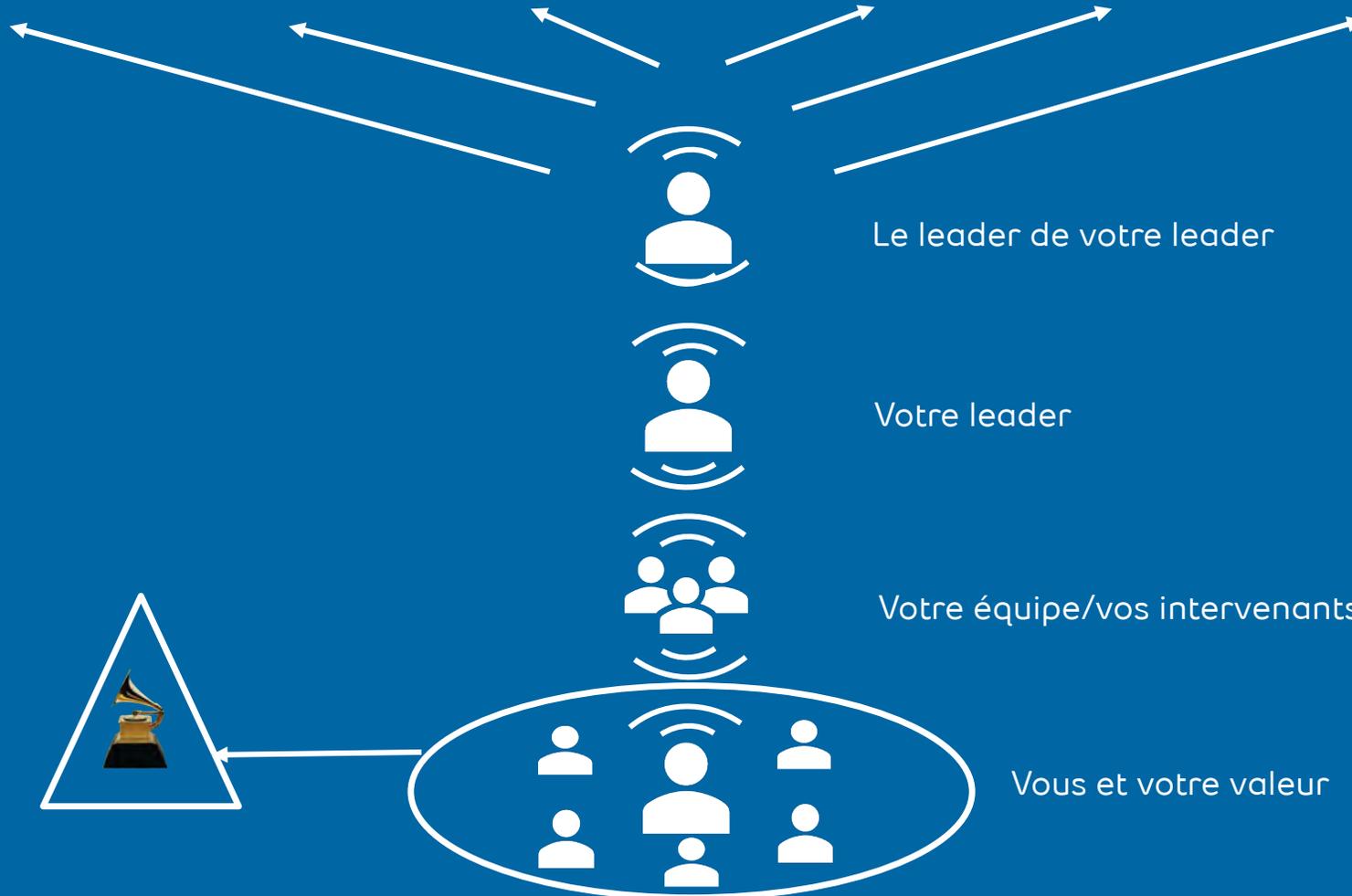
Accélérer la
croissance
grâce à des
services
innovateurs

Offrir le
contenu le plus
captivant

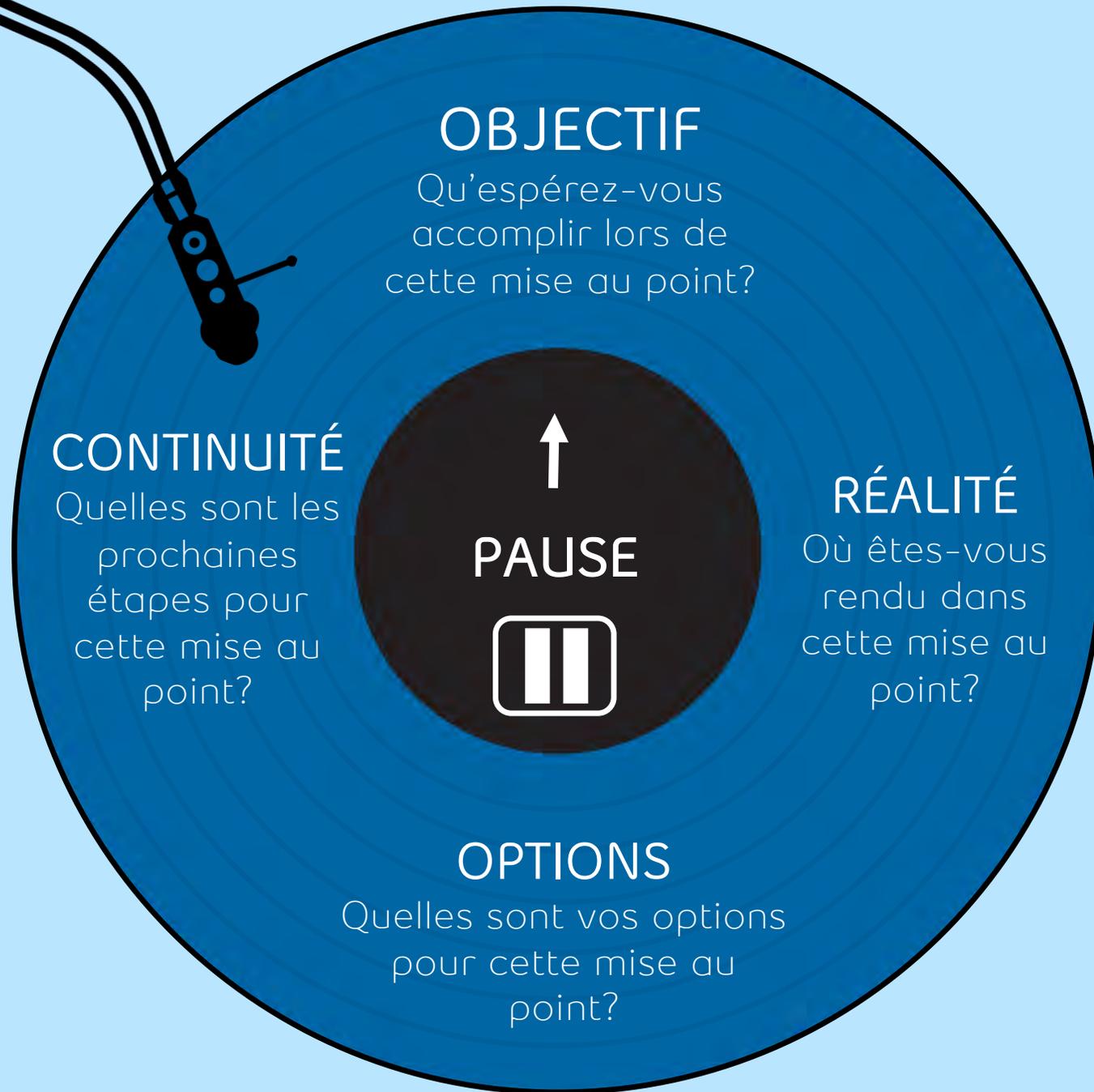
Promouvoir
l'expérience
client

Gérer avec
agilité et selon
une structure
de coûts
efficace

Investir dans
notre équipe et
soutenir son
engagement



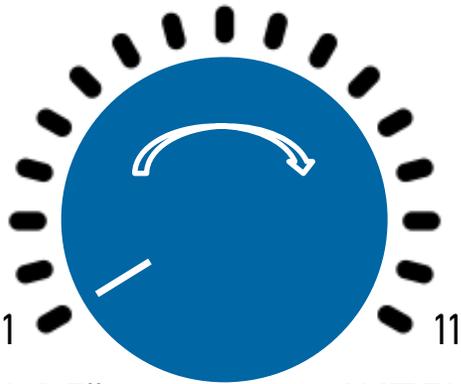
Mes Notes



Mes Notes

Le coaching sur les comportements

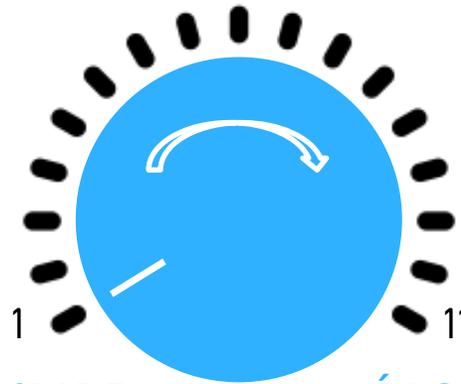
1 = comportements loin d'être idéaux 11 = Comportements idéaux



"BAVARDAGE"

INTENTION

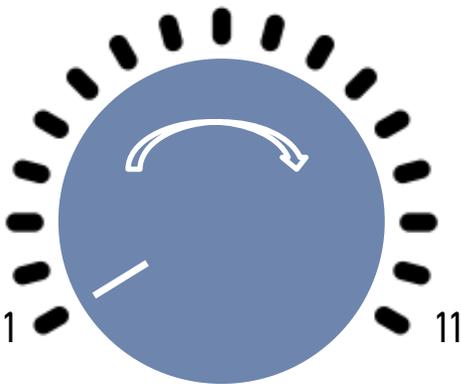
QUESTIONS



CONSEILLER/DIRE

ÉCOUTE ACTIVE

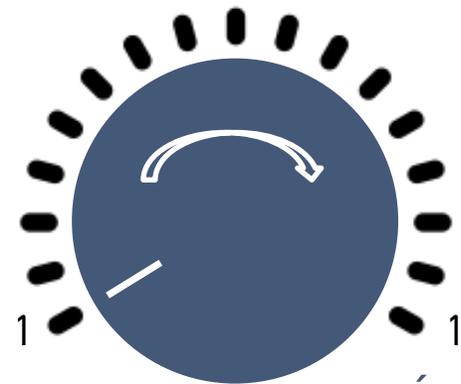
ÉCOUTE



À LA SURFACE

PLUS PROFOND

METTRE AU DÉFI



VAGUE

SPÉCIFIQUE

MISE EN ACTION

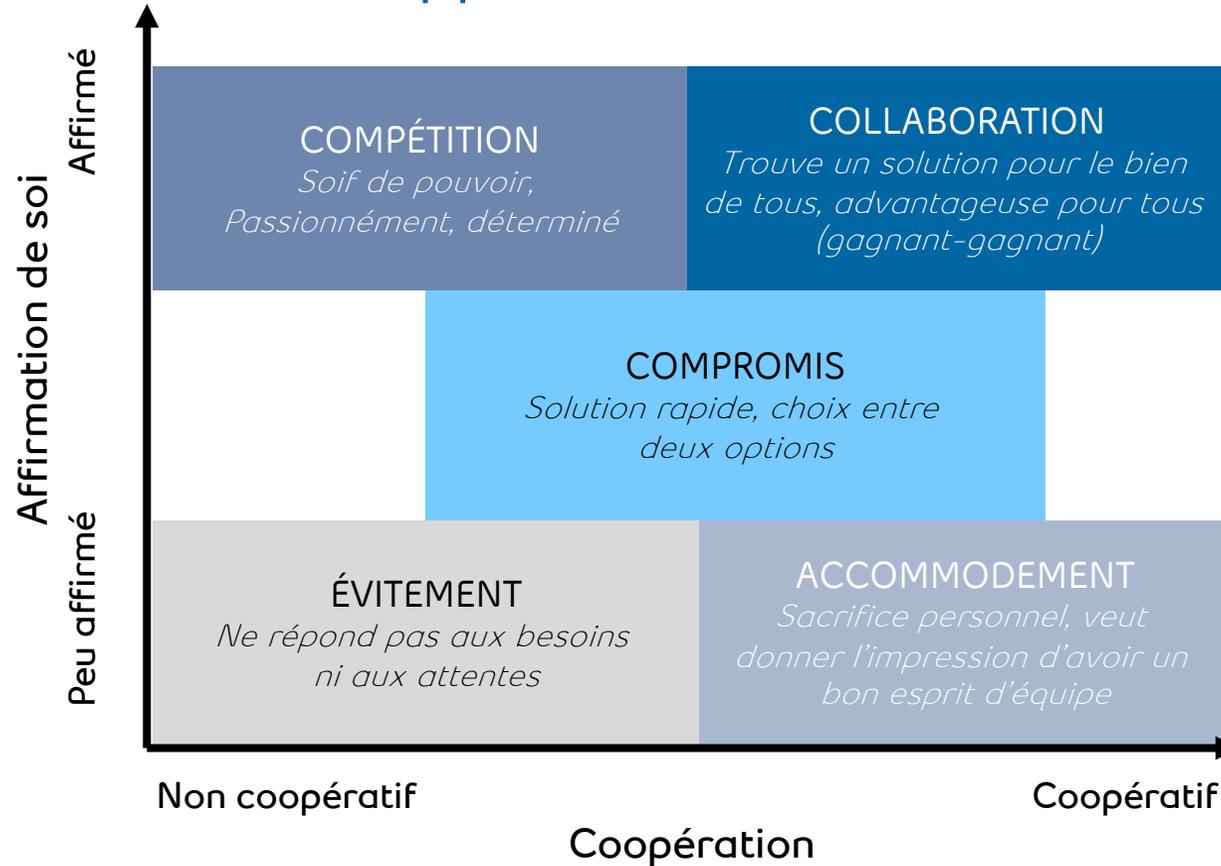
Mes Notes

Comment entamer des conversations de coaching

Mes Notes

Objectif - Que voulez-vous accomplir?	Réalité - Où en êtes-vous à l'heure actuelle?	Options - Quelles sont les options?	Continuité - Quelles sont les prochaines étapes?
<ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce qui vous préoccupe? • Quel objectif global avez-vous pour votre avenir? • Qu'est-ce que cela vous permettra de faire? • Qu'êtes-vous prêt à faire pour y parvenir? 	<ul style="list-style-type: none"> • Que se passe-t-il en ce moment? Décrire la situation • Quelles en sont les causes possibles? • Quels effets cela a-t-il sur vous? Sur les autres? Sur le rendement global? • Qu'avez-vous fait à ce sujet jusqu'à présent? Que se passerait-il si l'on ne faisait rien? 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est la meilleure option, quelle est la pire, et pourquoi? • Qui d'autre pourrait vous aider à mieux les comprendre? • Quel serait le résultat idéal? • De quelle autre manière pourriez-vous parvenir ce résultat? • Quelles mesures ont bien fonctionné dans des situation semblables? 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est votre approche préférée et pourquoi? • Quelle est la meilleure façon de prendre une mesure d'envergure? • Quelle mesure serait à la fois la plus petite, la plus simple et la plus productive? • Quels obstacles pourriez-vous rencontrer? Comment pourriez-vous les éviter? • Quand allez-vous commencer? 
Autres questions concernant l'objectif (« goal »)	Autres questions concernant la réalité (« reality »)	Autres questions concernant les options (« options »)	Autres questions concernant la marche à suivre (« way forward »)

Comment approchez-vous les conflits?



Mes Notes

Mon approche au conflit est :

Où suis-je en conflit maintenant ou où suis-je sur la voie vers l'impact ?

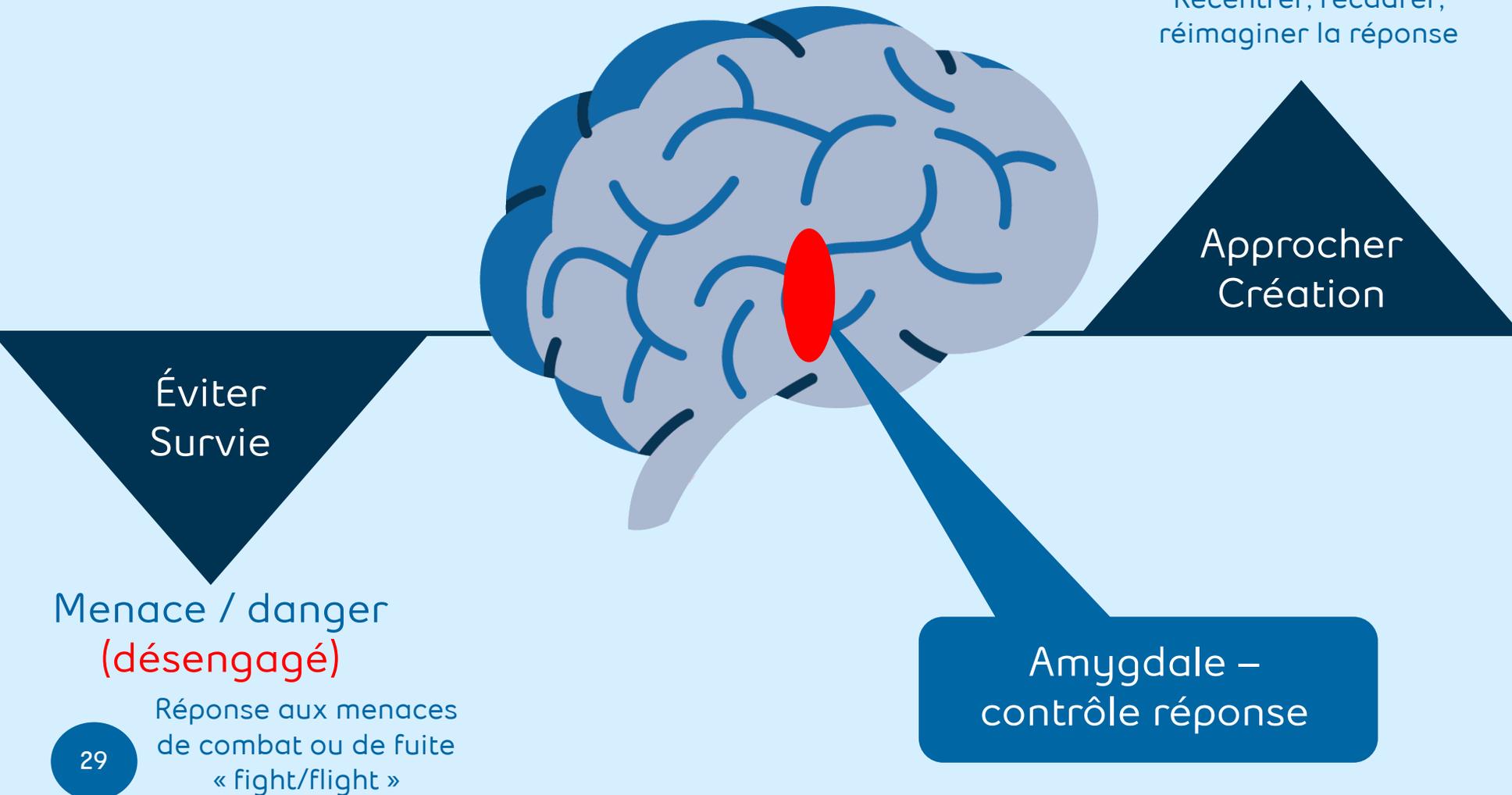
Quelle est ma stratégie pour régler le conflit ?

Réduire le danger, maximiser la récompense

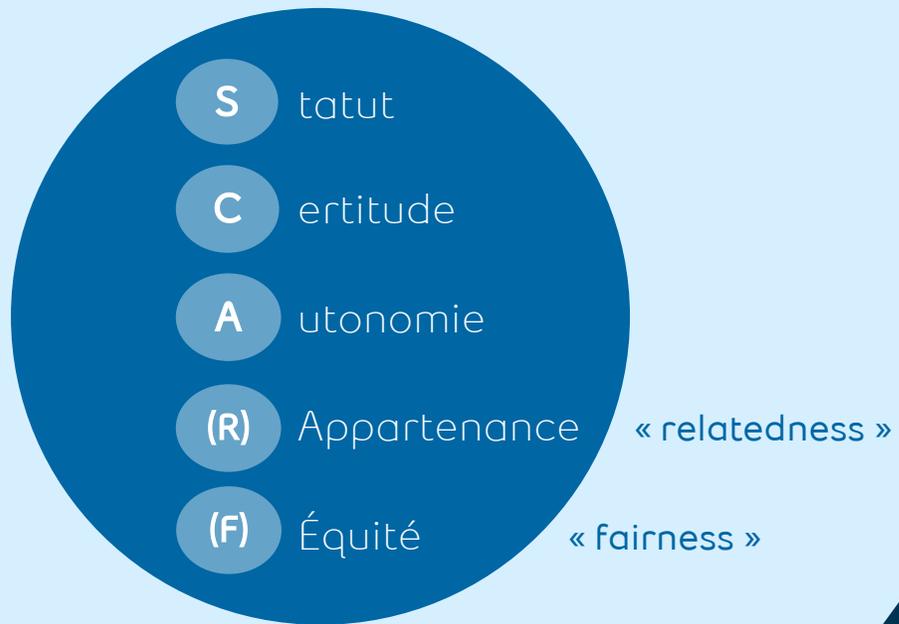
Récompense
(engagement)

Recentrer, recadrer,
réimaginer la réponse

Mes Notes



Les éléments déclencheurs du modèle SCARF « triggers »



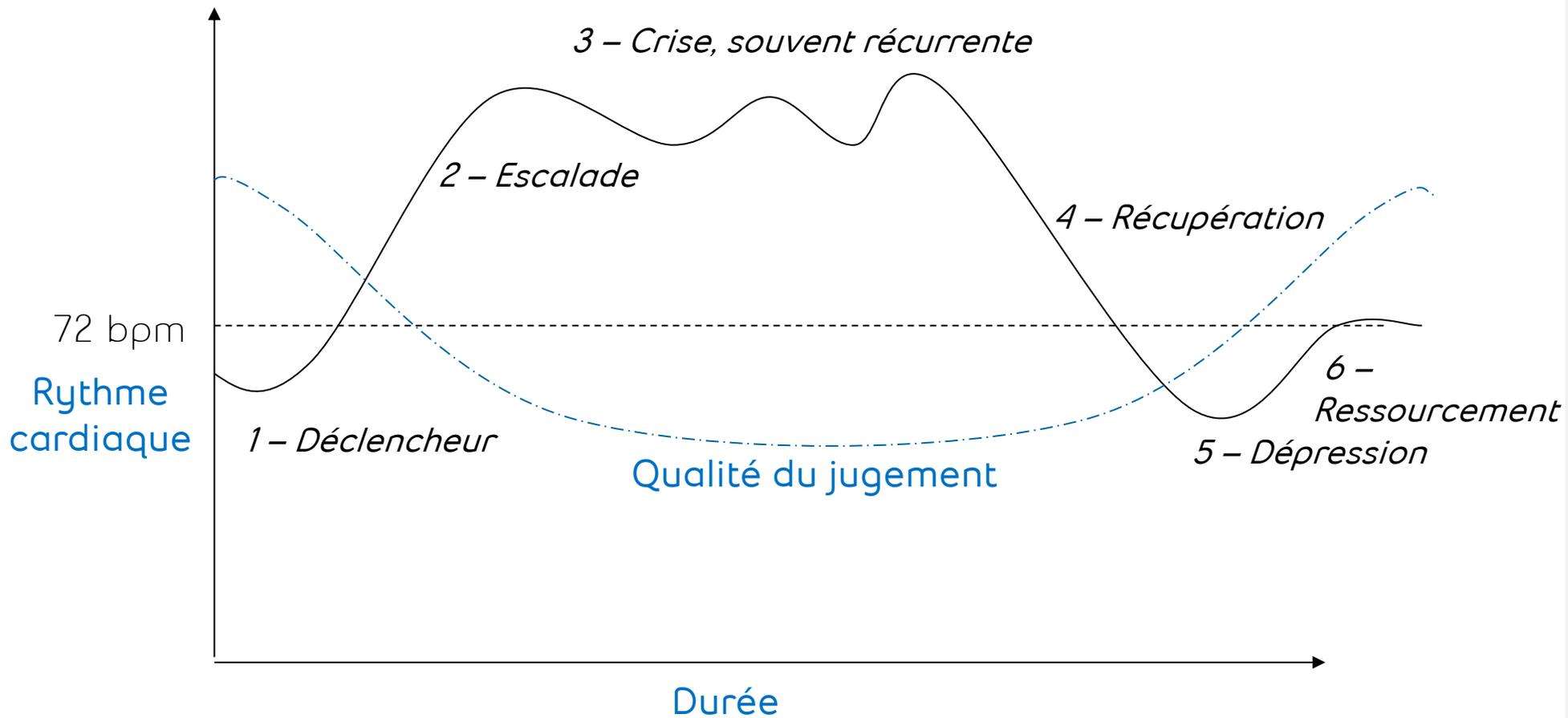
Mes Notes

Quels sont mes éléments déclencheurs ?

Partager quelques exemples de détournement de votre amygdale :

Mes Notes

Cycle de réaction



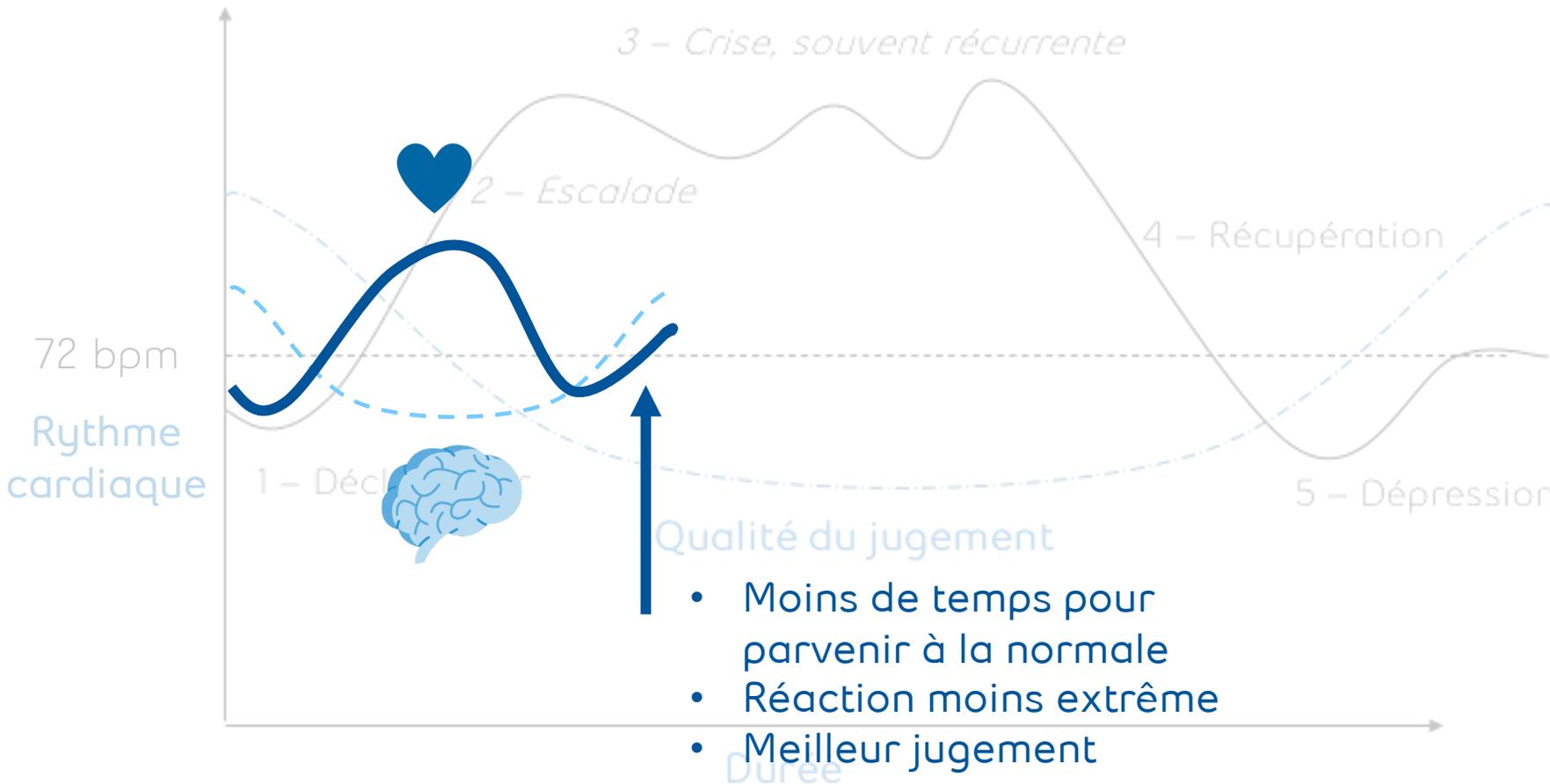
Mes Notes

- Pause – Reconnaître l'élément déclencheur
- Pause – Se recentrer – Soyez votre propre formateur
- Pause – Respirer
- S'éloigner

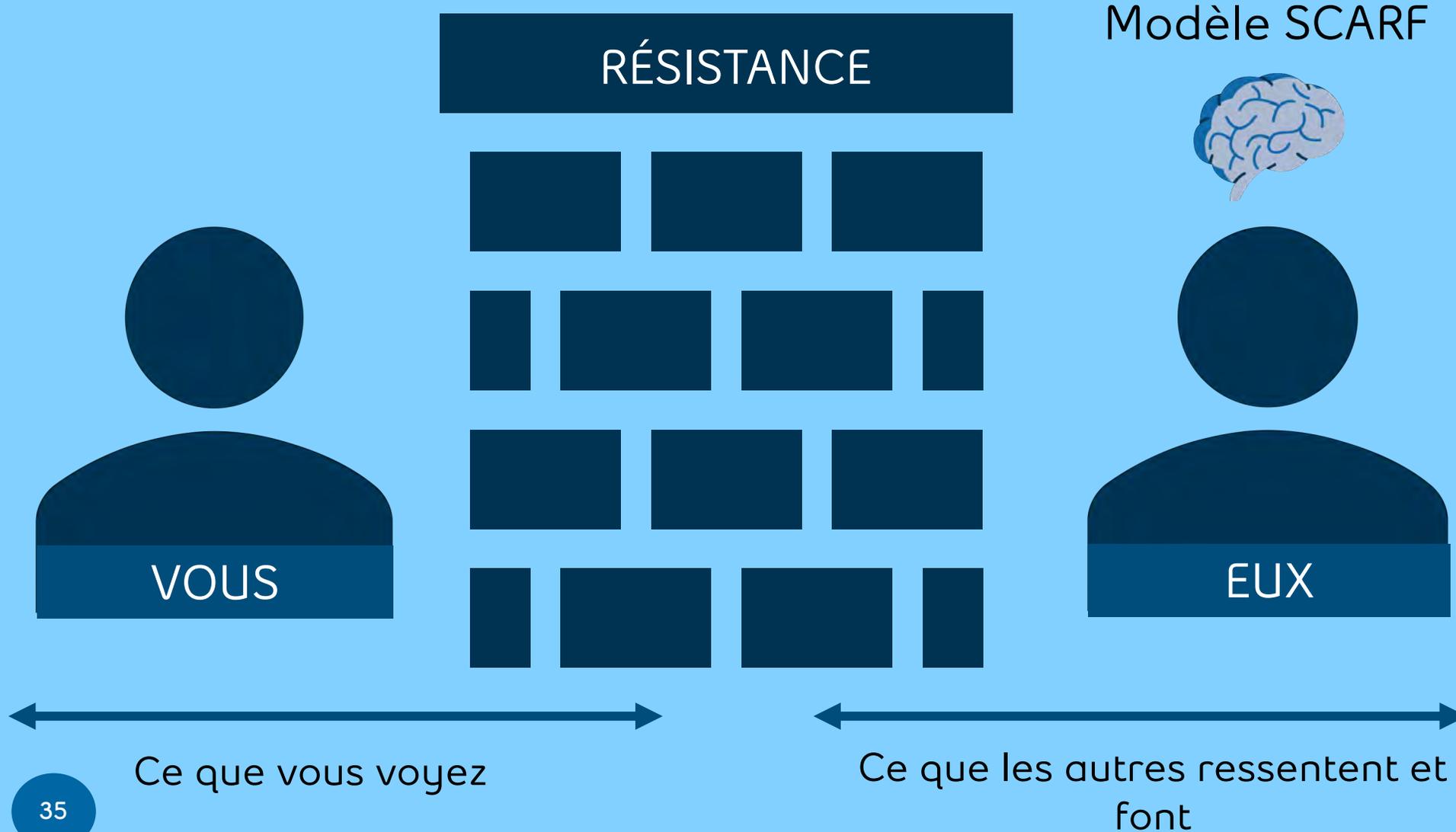
Comment pourriez-vous désamorcer/récupérer après l'élément déclencheur?

Impact de l'acceptation de la résistance perçue

Mes Notes

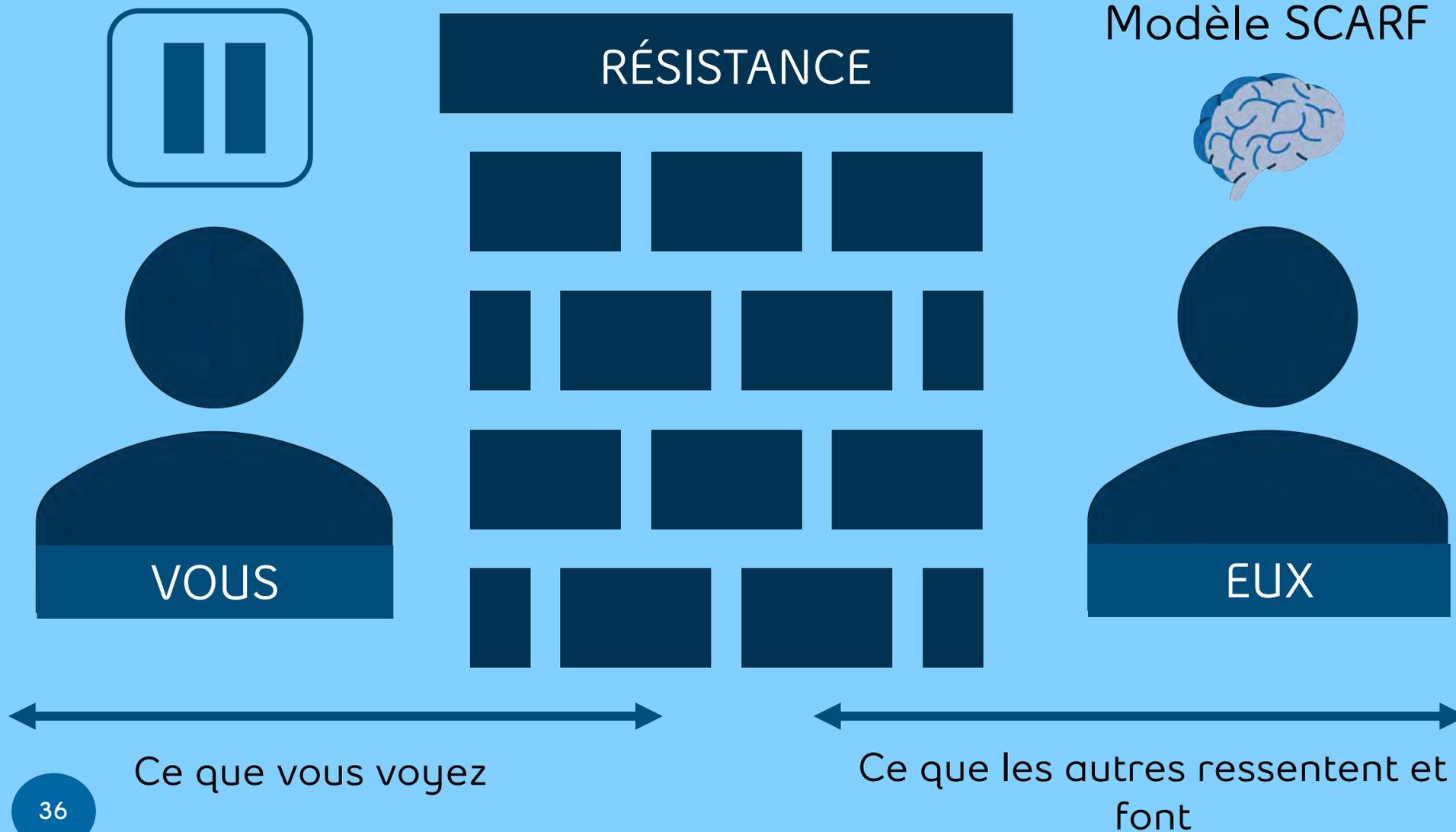


La résistance vous empêche d'exercer un impact



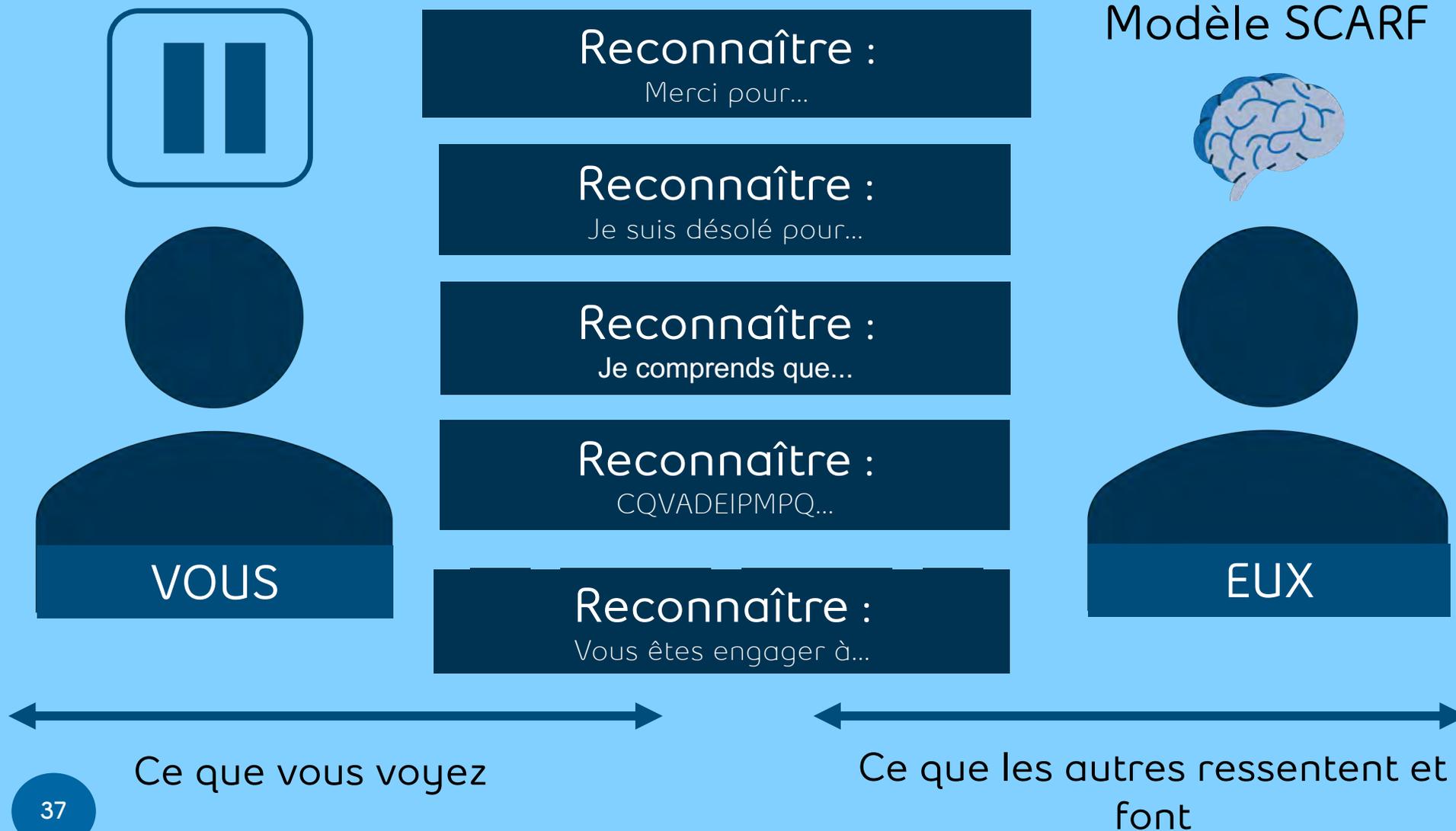
Mes Notes

Étape 1 : FAITES UNE PAUSE pour laisser la résistance se dissiper



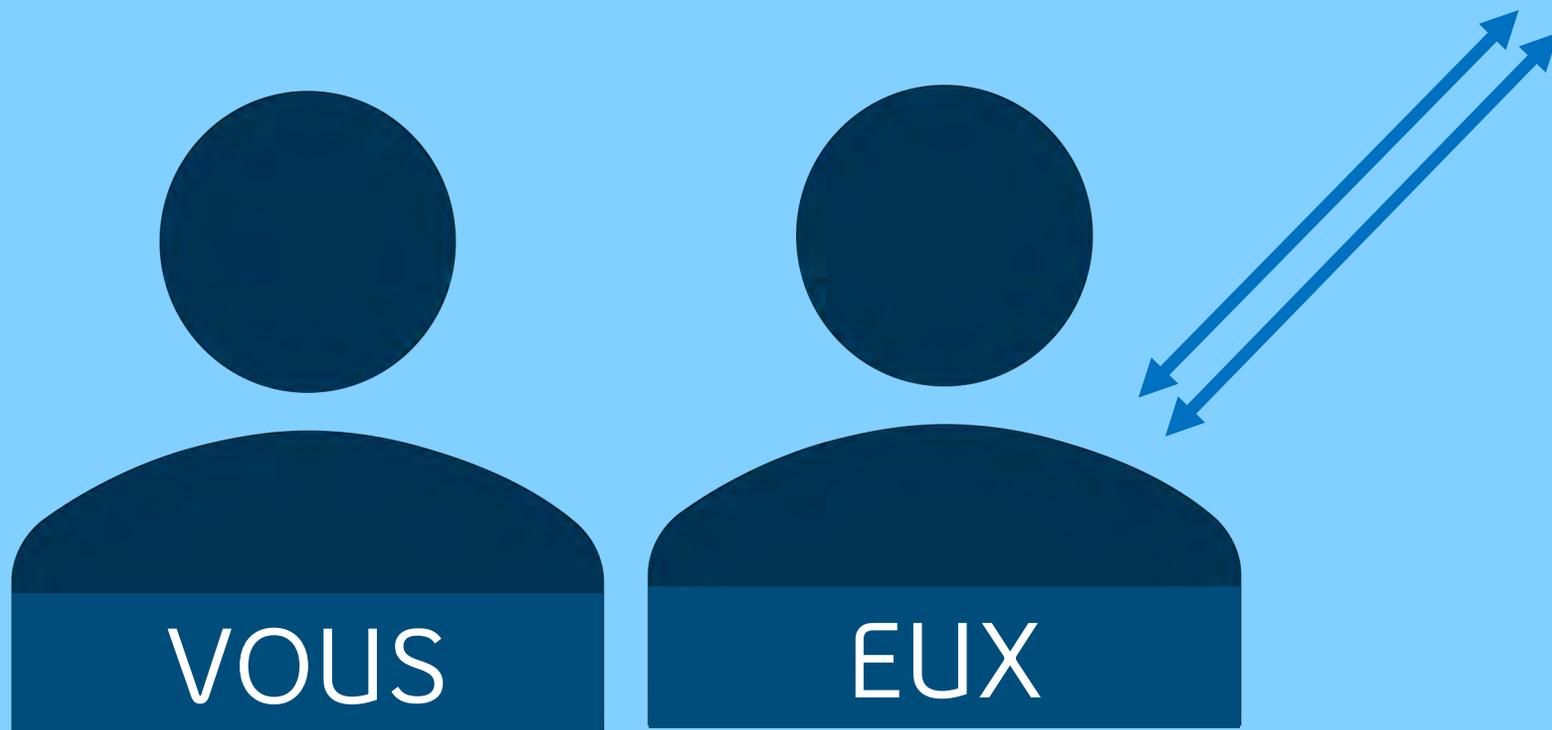
Mes Notes

Étape 2 : MONTREZ-VOUS DISPOSÉ À ENTENDRE L'AUTRE pour laisser la résistance se dissiper



Étape 3 : POSEZ une question « Way Forward » (établir les actions) pour revenir à l'impact voulu

Établir les actions pour
créer des possibilités



Mes Notes

La résistance

Indiquez la résistance

Quel est le vrai langage de la résistance ?
Comment la personne vous l'a dit :

Quel est son élément déclencheur du modèle SCARF le plus probable?

- Statut
- Certitude
- Autonomie
- (R)Appartenance
- (F)Équité

Notes:

RÉSISTANCE



Mes Notes

Accueillir la résistance – mise en pratique

ÉTAPE 1



Étape 2 : Tenez compte de la réalité de l'autre

La meilleure pratique comprend au moins cinq énoncés axés sur le « vous » à partir desquels vous montrez accorder de l'importance à l'autre, à son travail et à sa réalité. Mettez en pratique le pouvoir de la pause pour choisir votre façon de montrer votre compréhension à l'aide de l'outil Ce que vous avez dit est important pour moi, ou d'un outil semblable

Reconnaître

Reconnaître

Reconnaître

Reconnaître

Reconnaître

Étape 3 : Posez une question ouverte Way Forward (établir les actions), en commençant par « Quoi » ou « Comment »

La question vise la récompense ou le résultat que vous souhaitez atteindre tous les deux. ÉVITEZ de poser une question sur la résistance ou sur la source de la résistance, car ceci n'est que la réaction de l'amygdale et ce n'est pas réel

Quoi ou comment...

EXEMPLES :

Qu'est-ce qui doit être vrai...?

Que pourriez-vous faire...?

Que lui recommanderiez-vous...?

Mes Notes

Mettre en application les outils

MODULE 1	TOTAL	MODULE 2	TOTAL
• Pause		• Effet d'entraînement	
• Ce que vous avez dit est important pour moi parce que...		• Le modèle de coaching, GROW	
• Diriger à un 11		• Conflit	
• Triangle du leadership		• Éléments déclencheurs du modèle SCARF	
• Rapports d'impact		• Récupération et ressourcement	
• Outil de partage en une minute (voix, rétroaction, mettre en question)		• Accueillir la résistance	
• Écoute, un nom plutôt qu'un verbe Écouter			
• Processus de développement			

ALBUM

Module 3 : Le Pouvoir des vos Pairs

Par Learn2

2020 – 4 chansons – 3,5 heures

PAUSE



#

TITRE



1



Vidéo préliminaire

00:05:00



Module 3

2:00:00



3



Partenaire d'imputabilité et mettre en application

1:00:00



4

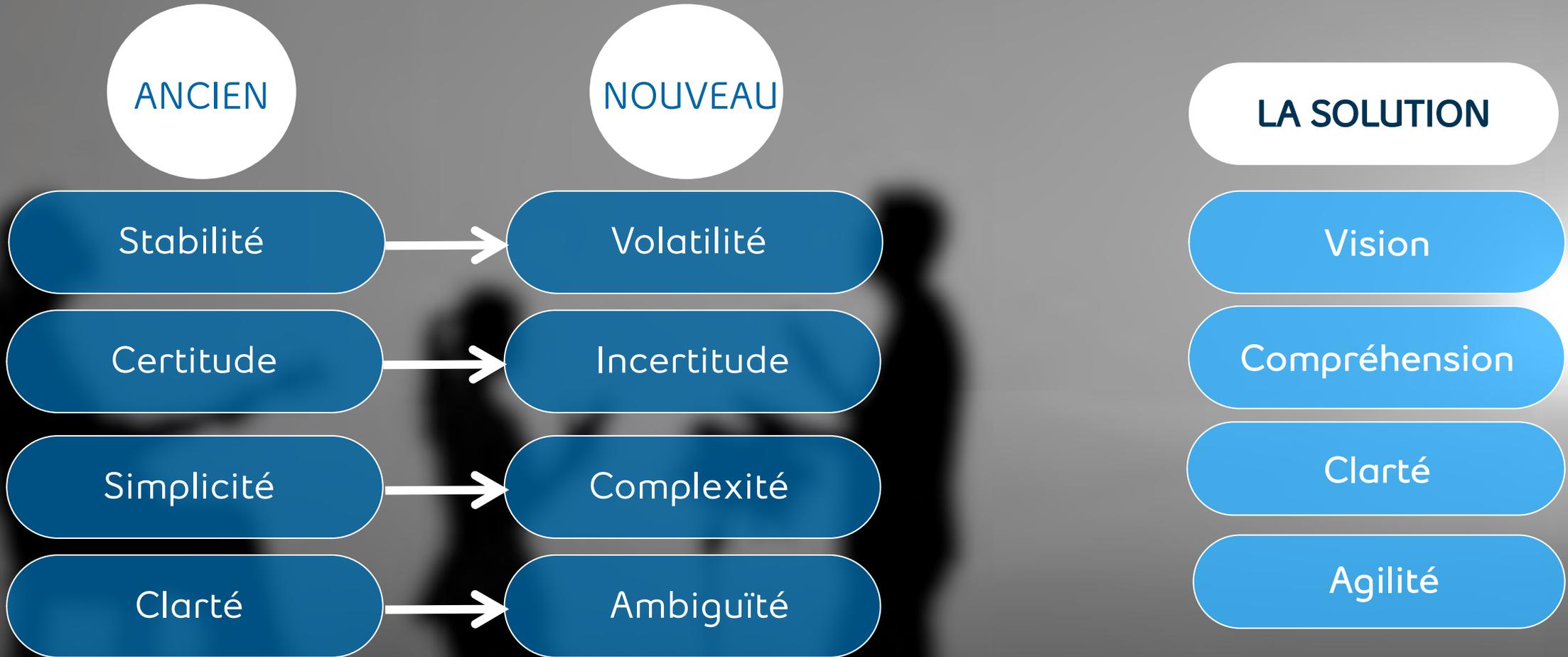


Séances de coaching pour impact

00:45:00



VUCA



Comment les leaders sont développés



Mes Notes

Meilleures pratiques BrainTrust

Que sont les BrainTrusts?

Un BrainTrust combine l'expérience collective de 4-6 leaders dans un cercle de mentorat par les pairs pour identifier la voie à suivre pour un défi d'entreprise en 30 minutes

Pourquoi BrainTrusts?

Amélioration des compétences du leader plus rapide et action plus rapide. Les dirigeants exploitent leurs réseaux et leurs parties prenantes pour résoudre les défis commerciaux. Tous les leaders bénéficient de la compréhension des défis des autres, de la perspective et de l'apprentissage de l'expérience vécue

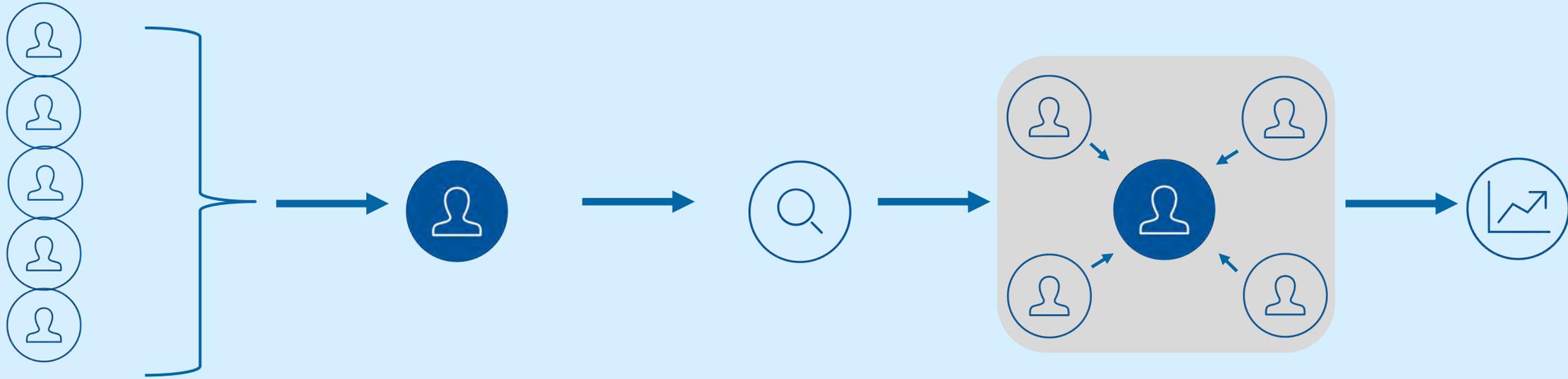
Donne pour BrainTrusts

- Choisissez un leader ou un facilitateur pour faire avancer le processus
- Utilisez une minuterie pour garantir des partages efficaces
- Tout le monde partage et contribue
- Pas de conseils, de révélations ou de recommandations
- Uniquement le partage d'expérience vécue pour que chacun apprenne de l'expérience

Mes Notes

THÉMATIQUE/PROPRE AU SUJET DE BRAINTRUST - Cercle de mentorat 2.0 – 30 MINUTES

Les participants se concentrent sur un sujet prédéterminé ensemble ou par l'organisateur du BrainTrust



1. Partager mon défi prioritaire dans le cadre du sujet prédéterminé

2. Choisir un défi prioritaire

3. Poser des questions d'éclaircissement

4. Échanger sur vos expériences

5. S'engager à agir

1 minute par partage

- P – Problème – Partager mon principal défi lié au sujet
- O – Opportunité – Quelles sont les occasions d'avoir des répercussions sur l'entreprise? Utilisez des questions de type « Qu'arriverait-il si ... »
- P – Pourquoi est-ce si important?

2 minutes pour réfléchir

- En groupe, choisir le défi prioritaire que l'équipe doit résoudre

7 minutes de questions d'éclaircissement

- Quelles ressources avons-nous ou pouvons-nous trouver?
- Qui est RACI?
- Quelles sont les attentes de l'équipe ou des personnes?
- Quel est l'échéancier? Quelles sont les conséquences involontaires de choisir cette priorité?

7 minutes de partage d'expériences

- Dites « D'après mon expérience... »
- Évitez de dire « vous devriez » ou « vous devez »
- Écoutez et appliquez votre défi prioritaire et la priorité choisie.

8 minutes pour déterminer ce qu'il faut faire

- Exprimez-vous de manière précise.
- Comment pourriez-vous mesurer le succès?
- Comment souhaitez-vous qu'on vous tienne responsable?

1. Définissez les défis que vous rencontrez le plus dans vos efforts pour obtenir un impact

Objectif : Partager le défi qui vous empêche le plus d'atteindre vos objectifs

Mes Notes

Chacun partage son défi	Définition du défi	Partager le défi
1 minute chacun	2 minutes	1 minute chacun
Problème - Ma version du défi pour moi/mon équipe	Déclaration de contestation Complétez la déclaration P -	<ul style="list-style-type: none">Chacun partage son défi avec BrainTrustUn membre de l'équipe entre un résumé des défis dans le clavardage
Opportunité - Quelles sont les possibilités d'avoir un impact sur l'entreprise ? Utilisez les questions de type « Et si... »	O -	
Pourquoi est-ce si important?	P-	

2. Choisissez un défi à relever - 2 minutes

Objectif : Choisir un défi à relever

Mes Notes

Choisissez un problème à résoudre

Partager

2 minutes pour choisir

- Expliquer également quels défis vous aident
- Soyez stratégique
- Voter si vous avez à le faire

- Partagez avec les participants quand un autre défi est meilleur que le vôtre.
- Faites part aux autres participants de l'aide qu'un autre vous apporte à relever vos défis.
- Faites part aux autres participants du moment où vous pourriez apprendre d'un autre.
- Faites part aux autres participants du défi et du nom du leader que vous avez choisis dans le clavardage.

3. Clarifier les questions - 5 minutes

Objectif : Déterminer le problème de fond et l'effet d'entraînement du défi

Posez des questions d'éclaircissement

Clarifiez votre compréhension avec des questions

5 minutes de questions

- Quelle est votre réalité?
- Quelles options ont déjà été essayées?
- Quelles options envisagez-vous maintenant?
- Quelles sont les conséquences?
- Quelles sont les obligations?
- Comment la solution s'harmonise-t-elle avec les priorités stratégiques?
- Que devriez-vous accepter?

Exercez-vous à poser des questions de coaching GROW.

- Que se passe-t-il en ce moment? Décrivez la situation.
- Quelles en sont les causes possibles?
- Quels en sont les effets sur vous? Autres? Sur le rendement global?
- Qu'avez-vous fait à ce sujet jusqu'à présent?
- Que se passerait-il si l'on ne faisait rien?

Mes Notes

4. Partager des expériences - 7 minutes

Objectif : Partager les solutions possibles ou votre expérience liée à ce défi

Échangez sur vos expériences

Partagez votre expérience vécue

7 minutes de partage d'expériences

- Dites « D'après mon expérience... »
- Ne dites pas « vous devriez » ou « vous devez »

- Partagez des expériences réelles pertinentes.
- Partagez ce qui a fonctionné pour vous.
- Partagez les approches que vous avez tentées même si elles n'ont pas fonctionné.
- Soyez attentif à votre défi.
- Tout le monde exprime ce qui lui est utile.
- Exercez-vous à mettre en pratique le « Ce que vous avez dit est important pour moi » lorsque vous discutez des partages.
- Exercez-vous à faire une PAUSE lorsque vous répondez aux questions.

Mes Notes

5. S'engager à l'action - 5 minutes

Objectif : Définir des actions spécifiques et un soutien en matière de responsabilité

Mes Notes

S'engager à l'agir

Partage de la responsabilité de l'action

5 minutes pour déterminer ce qu'il faut faire

Soutenir le responsable du défi pour obtenir des actions précises.

- Soyez précis.
- Comment pouvez-vous mesurer le succès?
- Comment souhaitez-vous vous sentir responsable?

Questions:

- Quelle est votre approche préférée et pourquoi?
- Quelle est la meilleure façon de prendre une mesure d'envergure?
- Quelle mesure serait à la fois plus petite, plus simple et plus productive?
- Quels obstacles pourriez-vous rencontrer?
- Comment pourrait-on les prévenir?
- Quand allez-vous commencer?
- Quel soutien souhaitez-vous avoir de notre part?
- Qui voulez-vous en tant que partenaire de responsabilité?

Conversations axées sur les résultats ou sur les raisons

Résultats

Responsabilité vis-à-vis de soi-même

Responsabilité vis-à-vis des autres

Demande « Comment pourrions-nous? »

Concentrés sur l'avenir
Approfondissement
Perfectionnement des autres
Création de débouchés

Nous entendons

Oui, et...
Comment pourrions-nous...?
Et si nous...?
Il pourrait...
Que faire/Comment faire...
Nous devrions...
Voilà ce qu'il nous reste à faire...

Nous voyons

Constatez, Assumez, Résolvez, Agissez
Utilisez les pronoms « je » ou « nous »
Saluez les efforts des autres en utilisant le pronom « vous »
Partagez la responsabilité
Explorez les causes profondes pour résoudre le défi

Raisons

Accusations

Excuses

Refus

Demande « Pourquoi avez-vous...? »

Axées sur le passé
Jugement
Démobilisation des autres
Création de victimes

Nous entendons

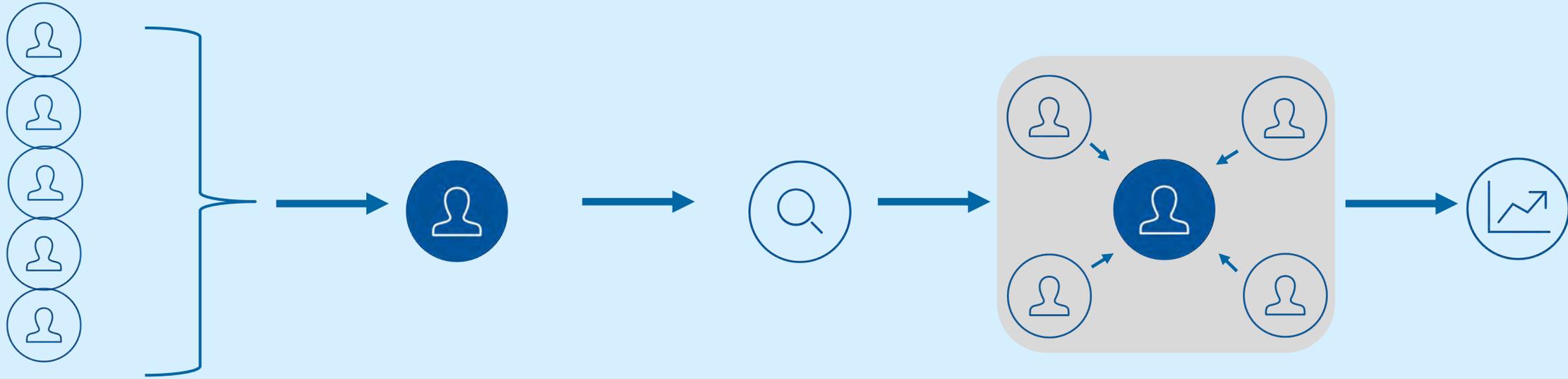
Mais...
Si seulement...
Pourquoi ne pouvons-nous pas...
Il devrait...
Un tel peut-il/a-t-il...
Il ne veut pas...

Nous voyons

Accusations directes (« vous »)
On nie ses responsabilités et on accuse le processus
On ignore les problèmes ou on attend de voir leurs évolutions
« Ce n'est pas ma responsabilité »
On évite de prendre des responsabilités et des initiatives

THÉMATIQUE/PROPRE AU SUJET DE BRAINTRUST - Cercle de mentorat 2.0 – 30 MINUTES

Les participants se concentrent sur un sujet prédéterminé ensemble ou par l'organisateur du BrainTrust



1. Partager mon défi prioritaire dans le cadre du sujet prédéterminé

2. Choisir un défi prioritaire

3. Poser des questions d'éclaircissement

4. Échanger sur vos expériences

5. S'engager à agir

1 minute par partage

2 minutes pour réfléchir

7 minutes de questions d'éclaircissement

7 minutes de partage d'expériences

8 minutes pour déterminer ce qu'il faut faire

- P – Problème – Partager mon principal défi lié au sujet
- O – Opportunité – Quelles sont les opportunités d'avoir des répercussions sur l'entreprise? Utilisez des questions de type « Qu'arriverait-il si ... »
- P – Pourquoi est-ce si important?

- En groupe, choisir le défi prioritaire que l'équipe doit résoudre

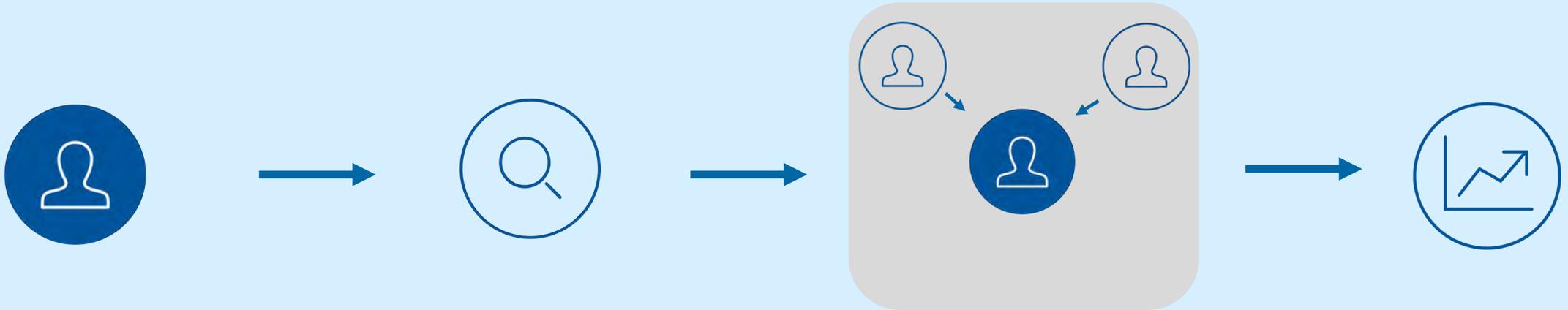
- Quelles ressources avons-nous ou pouvons-nous trouver?
- Qui est RACI?
- Quelles sont les attentes de l'équipe ou des personnes?
- Quel est l'échéancier? Quelles sont les conséquences involontaires de choisir cette priorité?

- Dites « D'après mon expérience... »
- Évitez de dire « vous devriez » ou « vous devez »
- Écoutez et appliquez votre défi prioritaire et la priorité choisie.

- Exprimez-vous de manière précise.
- Comment pourriez-vous mesurer le succès?
- Comment souhaitez-vous qu'on vous tienne responsable?

RAPPORT INDIVIDUEL BRAINTRUST – CERCLE DE MENTORAT 3.0 – 30 MINUTES

Par exemple : Six participants discutent de leur progrès – 24 minutes



1. Discuter de son défi prioritaire et de son progrès	2. Poser des questions d'éclaircissement	3. Échanger sur ses expériences	4. S'engager à agir
<p>Chaque participant discute pendant une minute = 6 minutes</p>	<p>Une minute de questions par défi = 6 minutes</p>	<p>Deux discussions par défi = 6 minutes</p>	<p>Une minute par personne pour déterminer une action = 6 minutes</p>
<ul style="list-style-type: none"> • P – Problème – Discuter de son défi prioritaire • O – Opportunité – Discuter de son progrès (c.-à-d. les opportunités de résoudre son défi) • Q – Quel est mon chemin à suivre ? 	<ul style="list-style-type: none"> • De quelles ressources avez-vous besoin? • Quels sont les obstacles? • Quel est l'échéancier? • Qu'avez-vous essayé? • Quelles sont les conséquences involontaires de choisir cette priorité? • En quoi la résolution de ce défi correspond-elle à nos valeurs? 	<ul style="list-style-type: none"> • Dites « D'après mon expérience...» • Évitez de dire « vous devriez » ou « vous devez » • Écoutez et appliquez votre défi prioritaire et la priorité choisie 	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont mes trois principaux engagements?

Le Pouvoir des vos Pairs - Vos engagements

Avec qui pourriez-vous diriger un BrainTrust et quels résultats voulez-vous ?

Qui	Résultats/contribution possible
Pairs	
Membres de l'équipe	
UA/Intervenants	

Mes Notes

Mettre en application les outils

MODULE 1	TOTAL	MODULE 2	TOTAL	MODULE 3	TOTAL
• Pause		• Effet d'entraînement		• VUCA	
• Ce que vous avez dit est important pour moi parce que...		• Le modèle de coaching, GROW		• 6C du leadership	
• Diriger à un 11		• Conflit		• BrainTrust	
• Triangle du leadership		• Éléments déclencheurs du modèle SCARF		• Résultats ou Raisons	
• Rapports d'impact		• Récupération et ressourcement		• La ligne : Où suis-je ?	
• Outil de partage en une minute (voix, rétroaction, mettre en question)		• Accueillir la résistance			
• Écoute, un nom plutôt qu'un verbe Écouter					
• Processus de développement					



ALBUM

Module 4 : La Puissance de l'impact

Par Learn2

2020 – 4 chansons – 3,5 heures

PAUSE



#		TITRE		
1		Vidéo préliminaire	00:05:00	
		Module 4	2:00:00	
3		Partenaire d'imputabilité et mettre en application	1:00:00	
4		Séances de coaching pour impact	00:45:00	

Mon impact annualisé

Mes Notes

Résultats immédiats		
ROI/RSI	La durée	Prochain impact
Résultats de l'effet d'entraînement		
ROI/RSI	La durée	Prochain impact
Ondulation 1		
Ondulation 2		
Ondulation 3		

Mon impact annualisé

Résultats immédiats			
	ROI/RSI	La durée	Prochain impact
	20 000 \$	4 mois	100 000 \$
Résultats de l'effet d'entraînement			
	ROI/RSI	La durée	Prochain impact
Ondulation 1	5 000 \$	4 mois	20 000 \$
Ondulation 2	3 000 \$	1 mois	36 000 \$
Ondulation 3	1 000 \$	1 semaine	52 000 \$

Total ROI/RSI = 208 000 \$

Mes Notes

Rapport du cheminement de l'impact

- Vous devez résolument faire un rapport et en connaître l'objectif
- Ayez toutes les données à disposition et communiquez les données pertinentes en fonction du public et de l'objectif
- Échangez sur les lectures préalables et ayez des conversations individuelles avant la production de rapports afin d'éviter de surprendre les parties prenantes, vos collègues et vos leaders
- Préparez l'équipe/les parties prenantes à faire face aux résultats « négatifs » et à en tirer des enseignements.
- Les rapports peuvent prendre jusqu'à 30 % du temps et des ressources d'un projet, donc utiliser efficacement la planification du cheminement d'impact et les rapports sur le cheminement d'impact permettra une meilleure efficacité
- Le rapport doit être rédigé dans un format maximum de 1:3:25

Objectif du rapport

1 diapositive maximum pour présenter l'impact et le progrès

3 diapositives maximum concernant la prise de décision

25 diapositives maximum destinées aux équipes/collègues qui étudient des possibilités d'impact supplémentaires

Structure proposée

Problème, déclaration au sujet de l'impact et résultats actuels

But de l'impact, obstacles actuels et point(s) de décision

Le pourquoi, le comment et le quoi de l'impact actuel, les autres possibilités et les recommandations des mesures à prendre

Mes Notes

CERTIFICAT D'EXCELLENCE

Assigné à

VOUS

POUR

Faites un impact pendant 5 ans

2023-10

DATE



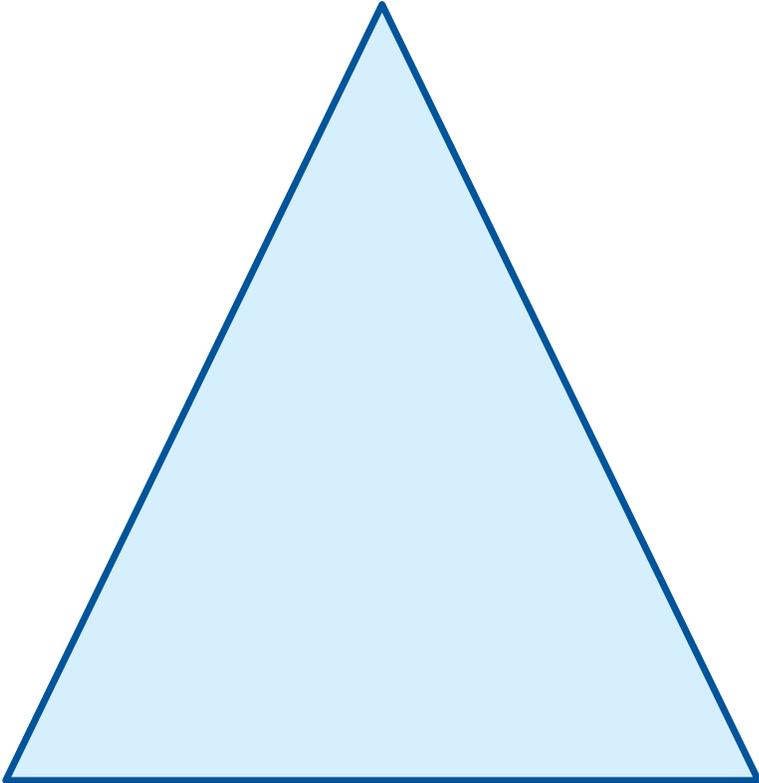
M. Bibic

SIGNATURE

Mes Notes

Qui êtes-vous en tant que leader, dans 5 ans?

Vous



Diriger les pairs

Impact

Mes Notes

Mes engagements

Voici mes engagements pour continuer à être un leader chez Bell	À quel moment aurais-je mené à bien chacun de mes engagements?

Mes Notes

SÉANCE DE COACHING POUR IMPACT (#1)

Rapport sur l'état de ma déclaration d'impact:

A. Impact défini

B. Impact défini et en cours

C. Impact défini et résultats quantifiables

D. Tout ce qui précède est fait et je quantifie l'effet d'entraînement de mon impact

Déclaration d'impact - exemple

1 Impact (nouvelle ou amélioration)

J'ai eu un impact sur

Temps de gestion des griefs

Tel que mesuré par

une réduction de 10% de la durée du grief résultant en une économie annuelle de 125 000 \$

En utilisant les hypothèses suivantes

griefs x # heures économisées x \$ coût / heure

VOUS : Comment je vais diriger (ex. mentalité, communication, confiance, etc.)

Prise d'engagement et gestion du briefing

2

ÉQUIPE/INTERVENANTS : Ce que je vais faire en tant que leader pour diriger / utiliser différemment (ex. ressources, personnel, processus, outils)

3

L'alignement avec mon chef d'équipe et en améliorant sa connaissance du grief



Exemples de VOUS

- Écoute
- Questions fortes
- Accepter la résistance

Exemples de TEAM

- Les budgets
- Stratégies
- Partenaires / Vendeurs
- Leaders / pairs / équipes
- Stagiaires / nouveaux diplômés
- Participation active à l'élaboration des politiques
- Développement d'un système de rapport de suivi du temps pour les agents de service sur le terrain
- Infrastructure

Exemple d'hypothèses

- 50 \$ / h, 8 heures par jour, 10 visites sur le terrain par jour, 1,3 visite jusqu'à résolution
- 70% à 85% sur 1 mois, soit 20 000 économies, annualisées à 240 000 économies

Déclaration d'impact - exemple

1 Impact (nouvelle ou amélioration)

J'ai eu un impact sur

Temps de gestion des griefs

Tel que mesuré par

une réduction de 10% de la durée du grief résultant en une économie annuelle de 125 000 \$

En utilisant les hypothèses suivantes

griefs x # heures économisées x \$ coût / heure

Échantillon: réduction de 10% de la durée de la gestion des griefs en informant la direction et en améliorant ses connaissances en influençant ainsi les représentants syndicaux - estimation de 125K d'économies annuelles

VOUS : Comment je vais diriger (ex. mentalité, communication, confiance, etc.)

ÉQUIPE/INTERVENANTS : Ce que je vais faire en tant que leader pour diriger / utiliser différemment (ex. ressources, personnel, processus, outils)

Prise d'engagement et gestion du briefing

2

3

L'alignement avec mon chef d'équipe et en améliorant sa connaissance du grief

1. Productivité et efficacité
2. Revenus
3. Économies
4. Fidélisation et satisfaction des employés
5. Satisfaction de la clientèle





Séance de coaching sur les déclarations d'impacts

- Quel impact souhaitez-vous avoir sur l'entreprise?
- Quelles métriques pourriez-vous utiliser pour mesurer l'impact? (Pensez à gagner du temps, économiser de l'argent, gagner de l'argent, augmenter l'efficacité, augmenter l'efficacité, etc.) (REMARQUE: nous discuterons de la façon de convertir en impact financier lors de notre appel)
- Quelles sont les 1 ou 2 actions principales pour obtenir l'impact?

Mes notes	Les notes de mon partenaire



Séance de coaching sur les déclarations d'impacts

- Quel impact souhaitez-vous avoir sur l'entreprise?
- Quelles métriques pourriez-vous utiliser pour mesurer l'impact? (Pensez à gagner du temps, économiser de l'argent, gagner de l'argent, augmenter l'efficacité, augmenter l'efficacité, etc.) (REMARQUE: nous discuterons de la façon de convertir en impact financier lors de notre appel)
- Quelles sont les 1 ou 2 actions principales pour obtenir l'impact?

Mes notes	Les notes de mon partenaire

SÉANCE DE COACHING POUR IMPACT (#2)

Rapport sur l'état de ma déclaration d'impact:

A. Impact défini

B. Impact défini et en cours

C. Impact défini et résultats quantifiables

D. Tout ce qui précède est fait et je quantifie l'effet d'entraînement de mon impact

Déclaration d'impact

1 Impact (nouveau ou amélioration)

J'ai eu un impact sur

Mesuré de tel façon

En utilisant les hypothèses suivantes

Échantillon: réduction de 10% de la durée de la gestion des griefs en informant la direction et en améliorant ses connaissances en influençant ainsi les représentants syndicaux - estimation de 125K d'économies annuelles

VOUS : Comment je vais diriger (ex. mentalité, communication, confiance, etc.)

- 1.
- 2.
- 3.

2

ÉQUIPE/INTERVENANTS : Ce que je vais faire en tant que leader pour diriger / utiliser différemment (ex. ressources, personnel, processus, outils)

3

- 1.
- 2.
- 3.

1. Productivité et efficacité
2. Revenus
3. Économies
4. Fidélisation et satisfaction des employés
5. Satisfaction de la clientèle





Questions à considérer

ÉNONCÉ DE LA RÉPERCUSSION

- Comment ça va?
- Qu'est-ce qui vous gêne?
- Où ai-je besoin d'un alignement?
- Quel est mon plan pour signaler mon impact?
- Autre?

OUTILS

- VOUS : Qu'est-ce qui fonctionne? Ca ne fonctionne pas?
- MEMBRES DE L'ÉQUIPE/INTERVENANTS : Qu'est-ce qui fonctionne? Ca ne fonctionne pas?

MESURES

- Quel est mon retour sur investissement annualisé?

HYPOTHÈSES

- Quelles autres hypothèses ai-je faites?

QUOI D'AUTRE

- Sur quoi d'autre est-ce que je veux du coaching?

AUTRE



Séance de coaching sur les déclarations d'impacts

Mes notes	Les notes de mon partenaire



Séance de coaching sur les déclarations d'impacts

Mes notes	Les notes de mon partenaire

A top-down view of various musical instruments and recording equipment arranged on a light-colored, textured surface. The items include a silver condenser microphone on a stand, a black guitar neck, a white keyboard, a harmonica, a notebook, a pen, a harmonica case, and a small electronic device. The entire scene is overlaid with a semi-transparent blue filter.

RESSOURCES DU MODULE 1

Avantages d'un impact annualisé

- Leaders/collègues – un impact financier non biaisé qui vient s'ajouter aux conversations sur le rendement, améliore les comparaisons et approfondit la compréhension de l'impact de l'effort
- Collègues/parties prenantes – sont plus susceptibles de soutenir les initiatives actuelles et futures lorsqu'un impact tangible annualisé est identifié
- Équipe – apprécier la reconnaissance de la valeur de l'effort du travail et, lorsqu'elle est reconnue, se motiver à trouver des gains et des réductions supplémentaires

Mes Notes

Resources

Impact annualisé

Calculateur de RCI <https://www.calculator.net/roi-calculator.html>

Ressources en matière de santé mentale

Pour méditer

- <https://www.headspace.com>
- <https://www.tarabrach.com>

8 règles de la vie

- The Eight Rules of The School of Life (Les huit règles de l'école de la vie)

10 stratégies pour la gestion du stress

- <https://www.beyondblue.org.au/the-facts/anxiety/treatments-for-anxiety/anxiety-management-strategies>

Sélection

- <https://www.linkedin.com/showcase/bell-let's-talk/>

Pensée stratégique sur les défis à relever

Plausibilité – le cheminement de l'impact raconte-t-il une histoire convaincante? Est-ce judicieux? Les résultats sont-ils présentés dans le bon ordre? Les conditions préalables sont-elles en place pour produire les résultats que vous avez indiqués? Quelles étaient les lacunes sur le plan méthodologique?

Faisabilité – dans quelle mesure est-il réaliste d'obtenir cet impact? L'équipe/les collègues et les parties prenantes disposent-ils des capacités et des ressources nécessaires pour mettre en œuvre et mener à bien les interventions identifiées? Doivent-ils faire appel à des partenaires supplémentaires? Doivent-ils ajuster le champ d'application, les attentes ou le délai prévu?

Capacité à tester – quelle est la qualité de l'élaboration des indicateurs? Avez-vous identifié des indicateurs solides et mesurables qui peuvent être évalués rapidement? Ces indicateurs fourniront-ils suffisamment de données pour apporter des correctifs en milieu de parcours et pour évaluer l'impact? Les destinataires concernés seront-ils convaincus par les données?

Mes Notes

A top-down view of various musical instruments and recording equipment arranged on a light-colored, textured surface. The items include a silver condenser microphone on a stand, a black guitar neck with a wooden headstock, a black and white keyboard, a harmonica, a notebook, a pen, a harmonica case, and a small electronic device. The entire scene is overlaid with a semi-transparent blue filter.

RESSOURCES DU MODULE 2

Autres ressources

BOÎTE À OUTILS DE RÉTROACTION

Let's Rumble par Brene Brown (en anglais)

<https://brenebrown.com/blog/2019/05/01/lets-rumble/>

SECRET TO GIVING GREAT FEEDBACK (en anglais)

La psychologue cognitive LeeAnn Renniger présente une méthode éprouvée scientifiquement pour donner de la rétroaction efficace.

<https://www.youtube.com/watch?v=wtl5UrrgU8c>

Conflit ressources (en anglais)

Anatomy of Peace - <https://www.amazon.ca/Anatomy-Peace-Resolving-Heart-Conflict/dp/1626564310>

Thomas Kilmann - Conflict mode

<https://www.youtube.com/watch?v=PFlydyH2H8Y&feature=youtu.be>

Beauty of Conflict https://www.youtube.com/watch?v=55n9pH_A008

Mes Notes

Resources

Déclencheurs et réponses SCARF

David Rock -Créateur de SCARF TED talk à Tokyo <https://youtu.be/uDlyxxayNig>

- Fonctionnement de Brain – à l'inverse du vélo – <https://www.youtube.com/watch?v=MFzDAbzBLI0>

Mes Notes

Processus de délégation IDEALS

I = (Introduce) Présenter la tâche

D = Démontrer clairement comment exécuter la tâche

E = Être sûr de la compréhension de ce qu'il y a à faire

A = Attribuer pouvoirs, informations et ressources

L = Laisser aller

S = Surveiller et épauler

Comment accueillir le processus de résistance

Étape 1:

Étape 2 : Comprenez la réalité de l'autre en utilisant des « énoncés axés sur le "vous" »

- Soyez généreux et laissez la place à l'autre personne
- Montrez que vous comprenez sa réalité
- Reconnaissez les répercussions possibles que cette personne pourrait subir
- Reconnaissez son engagement et ce qui est important pour elle

Étape 3 : Posez une question ouverte Way Forward (établir les actions), en commençant par « Quoi » ou « Comment »

- Posez une question ouverte pour amener l'autre personne à communiquer plutôt qu'à résister.
- Activez l'état de récompense de l'autre et associez-le à son engagement.
- Ramenez-la à l'objectif de la conversation.

Rappel : Cessez le détournement de l'amygdale et activez l'état de récompense en soulignant amplement le statut, la certitude, l'autonomie, l'appartenance et la justesse de l'autre.

Mes Notes

Étape 3 : Questions Way Forward (établir les actions)

Questions sur la ressource	Questions sur les personnes
<ul style="list-style-type: none">• À quelles ressources pourriez-vous accéder?• Que pourriez-vous faire pour empêcher ceci?• Quelles ressources avez-vous oubliées?• Qu'est-ce que vous pourriez remplacer, réduire ou retirer?• Quel échéancier fonctionne? Quel est le chemin critique?	<ul style="list-style-type: none">• À qui pourriez-vous demander de l'aide?• Qui est-ce qui pourrait vous donner des opinions utiles?• Qu'est-ce qui doit être vrai pour pousser chacun à prendre des mesures immédiates?• Quelles compétences seraient les plus utiles?• Comment pourriez-vous ou pourrions-nous influencer la motivation ou modifier l'harmonisation?
Questions portant sur les stratégies	Questions portant sur l'innovation
<ul style="list-style-type: none">• Comment pourriez-vous ou pourrions-nous utiliser les ressources plus efficacement?• Que pourriez-vous ou pourrions-nous cesser pour nous concentrer davantage?• Qu'est-ce qui doit être vrai pour réaliser notre objectif en faisant moins?• Qui d'autre souhaite que cette question soit réglée?	<ul style="list-style-type: none">• Dans quelles autres instances cela a-t-il été réglé?• Quelles ressources aurions-nous oubliées?• Comment pourriez-vous ou pourrions-nous avoir une exécution plus rapide?• Parmi vos tâches, qu'est-ce qui semble illogique?• Qu'est-ce qui pourrait vous aider à l'avenir?• Que pourriez-vous apprendre en agissant maintenant?

Mes Notes

Questions à poser pour résoudre l'objection

L'objectif consiste à stabiliser la situation

- Que pourrions-nous faire pour atténuer immédiatement le risque?
- Que pourriez-vous réaliser en vous mettant à la place de l'autre?
- Dans cette situation, qu'est-ce qui est le plus important pour vous?

Reconnaître la réalité de la situation

- Comment auriez-vous pu contribuer au conflit?
- Quelle est votre réaction ou la réaction de l'autre face au conflit?
- Quelles sont les répercussions de ce conflit sur les autres en milieu de travail?

Analyser les options et les intégrer à une stratégie

Quelles motivations ou incitations permettraient de calmer le conflit entre les protagonistes?

Quelles idées permettraient de combler tous les besoins?

Vers une résolution

- Comment pourriez-vous prendre en compte le point de vue de l'autre?
 - Quels autres points de vue pourriez-vous considérer?

La continuité par le suivi

- Comment pourriez-vous nous amener à renouer avec la productivité?
- Quelles seraient les conditions requises pour que notre entente soit respectée et appliquée?
 - Que pourrions-nous retenir de cette expérience?

Mes Notes

Pour en savoir plus sur l'échelle de la reconnaissance

Utilisez de nombreux « énoncés axés sur le "vous" » pour reconnaître la personne qui a l'amygdale détournée.

Niveau le plus élevé – comprendre sa réalité à partir de son point de vue

- Illustrez clairement le problème et les répercussions possibles pour la personne. Cette approche permet de dissiper la résistance et de renforcer votre relation.

Haut niveau – comprendre la réalité de l'autre à partir de votre point de vue :

- Permet d'aborder le problème et les répercussions à partir de votre point de vue. Cette approche montre la qualité de votre compréhension de sa réalité.

Niveau modéré – répéter ou refléter la résistance :

- Reflète les mots de la personne qui écoute. Peut vous permettre d'éviter d'accueillir la résistance. Ne parvient pas à éliminer la résistance et peut affaiblir la relation.

Niveau le plus bas – Je comprends... :

- L'utilisation du « Je » montre que vous mettez l'accent sur vous. Vous racontez quelque chose plutôt que de montrer que vous comprenez la réalité de l'autre personne. En général, cette approche entraîne une plus grande résistance.

Mes Notes

Déclencheurs et réponses SCARF

Le statut concerne l'importance relative, la hiérarchie et l'ancienneté. Le fait de voir son statut diminué est perçu comme une menace potentielle.

Éléments déclencheurs habituels :

- Passer en regardant au-dessus de leur tête ou autour d'eux
- Les retirer de projets ou changer leur rôle ou leurs responsabilités
- Les exclure de courriels ou de réunions
- Les changements apportés à la structure hiérarchique, un nouveau gestionnaire
- Les changements perçus à l'importance (projet, entrée, contribution)

Approches à envisager :

- Comment pouvez-vous montrer à quelqu'un que ses commentaires sont importants?
- Comment pourriez-vous inciter quelqu'un à contribuer ou à trouver des innovations?



Mes Notes

Déclencheurs et réponses SCARF

La certitude fait appel au cerveau, qui est une machine de reconnaissance des schémas cherchant à prédire les états futurs. Une incertitude minime est perçue comme une menace potentielle.

Éléments déclencheurs habituels :

- Changement de processus, de flux de travail, d'automatisation
- Changement de la structure hiérarchique, des leaders, de la priorité du projet
- Changement de systèmes – mesures, rapports, chaîne de valeur
- Changement... réel ou perçu

Approches à envisager :

- Quel élément connu pourriez-vous communiquer? Qu'est-ce qui ne changera pas?
- Comment réunir des données de façon transparente aux fins de prévention?



Mes Notes

Déclencheurs et réponses SCARF

L'autonomie : notre capacité d'exercer un contrôle. La perception d'un changement dans notre maîtrise des choses est perçue comme une menace potentielle.

- **Éléments déclencheurs habituels :**
- Perte de contrôle, de contrôle partagé des systèmes, des processus ou des projets
- Inspection, révision et surveillance accrues
- Changements apportés aux rapports, à la chaîne de valeur et aux parties prenantes
- **Approches à envisager :**
- Comment pourriez-vous répartir autrement les reconnaissances et les récompenses?
- Comment pourriez-vous faire part autrement de votre attention et de votre encadrement?



Mes Notes

Déclencheurs et réponses SCARF

L'appartenance désigne le sentiment de faire partie d'un groupe. Le sentiment d'exclusion ou un changement dans le sentiment d'acceptation sont perçus comme des menaces potentielles.



Éléments déclencheurs habituels :

- Ne pas être consulté, informé ou engagé au sujet du changement
- Se sentir redondant, moins apprécié, moins remarqué
- Se sentir socialement isolé, en perte de soutien et de connexion
- Ne pas être inclus, préjugés perçus

Approches à envisager :

- Comment pourriez-vous établir un lien entre vos employés?
- Quel pourrait être l'objectif supérieur de l'ensemble du groupe?

Mes Notes

Déclencheurs et réponses SCARF

L'équité consiste en des échanges justes afin de satisfaire les parties. La perception d'un échange ou d'un traitement inéquitable est perçue comme une menace potentielle.



Mes Notes

Éléments déclencheurs habituels :

- Préjugés inconscients, préjugés structurels
- Ne pas suivre le processus ou la chaîne de commande perçue
- Une attribution inégale ou non-équitable des tâches, des projets, des accès, de la reconnaissance et des récompenses

Approches à envisager :

- Comment pourriez-vous répartir autrement les reconnaissances et les récompenses?
- Comment pourriez-vous faire part autrement de votre attention et de votre encadrement?
- Qu'est-ce qui compte le plus pour l'équipe ou pour l'entreprise?

Le fait de comprendre les déclencheurs vous donne accès à la puissance du cerveau

Une fois que vous connaissez les déclencheurs, vous pouvez :

- Faire pause pour reconnaître afin de répondre au lieu de réagir, de pivoter et de récupérer
- Réduire de façon proactive la négativité causée par la provocation des autres
- Vous organiser intentionnellement pour orienter les autres vers la récompense/le gain en prévoyant/en tenant compte des déclencheurs probables
- Interrompre intentionnellement les réactions pour soutenir les autres, tout en incitant à pivoter et à répondre/récupérer
- Faire preuve d'empathie et savoir comment réduire les effets négatifs
- Former les autres pour qu'ils soient sensibilisés aux déclencheurs et en fonction de leurs déclencheurs

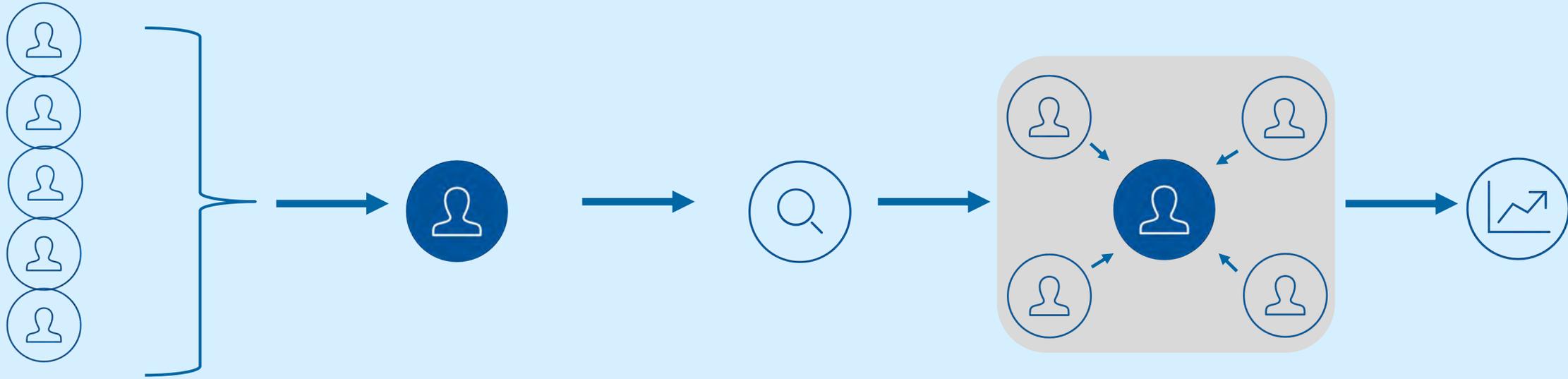
Mes Notes

A top-down view of various musical instruments and recording equipment arranged on a light-colored, textured surface. The items include a silver condenser microphone on a stand, a black guitar neck, a white keyboard, a harmonica, a notebook, a pen, a harmonica case, and a small electronic device. The entire scene is overlaid with a semi-transparent blue filter.

RESSOURCES DU MODULE 3

THÉMATIQUE/PROPRE AU SUJET DE BRAINTRUST - Cercle de mentorat 2.0 – 30 MINUTES

Les participants se concentrent sur un sujet prédéterminé ensemble ou par l'organisateur du BrainTrust



1. Partager mon défi prioritaire dans le cadre du sujet prédéterminé

2. Choisir un défi prioritaire

3. Poser des questions d'éclaircissement

4. Échanger sur vos expériences

5. S'engager à agir

1 minute par partage

- P – Problème – Partager mon principal défi lié au sujet
- O – Occasions – Quelles sont les occasions d'avoir des répercussions sur l'entreprise? Utilisez des questions de type « Qu'arriverait-il si ... »
- P – Pourquoi est-ce si important?

2 minutes pour réfléchir

- En groupe, choisir le défi prioritaire que l'équipe doit résoudre

7 minutes de questions d'éclaircissement

- Quelles ressources avons-nous ou pouvons-nous trouver?
- Qui est RACI?
- Quelles sont les attentes de l'équipe ou des personnes?
- Quel est l'échéancier? Quelles sont les conséquences involontaires de choisir cette priorité?

7 minutes de partage d'expériences

- Dites « D'après mon expérience... »
- Évitez de dire « vous devriez » ou « vous devez »
- Écoutez et appliquez votre défi prioritaire et la priorité choisie

8 minutes pour déterminer ce qu'il faut faire

- Exprimez-vous de manière précise.
- Comment pourriez-vous mesurer le succès?
- Comment souhaitez-vous qu'on vous tienne responsable?

Cheminement vers le rendement

Mes Notes

1	2	3	4	5	6
NOUVEAU	EN PLUS	APPLIQUER	RÉSOLUTION	CHANGEMENT	RÉCUPÉRATION
<p>Utiliser ses compétences pour la première fois. Se sent non naturel et a besoin de soutien.</p> <p><i>(Utilisez les notes)</i></p>	<p>Appliquer les compétences dans de nouveaux endroits, avec de nouvelles personnes</p> <p><i>(Vérifiez avec des notes après)</i></p>	<p>Appliquer les compétences naturellement/de façon organique</p> <p><i>(Pas besoin de notes)</i></p>	<p>Utiliser ses compétences dans une situation unique et proactive</p>	<p>Réorienter intentionnellement les comportements existants et utiliser la compétence sous pression.</p>	<p>L'impact n'était pas comme prévu. Apprendre de l'impact, ajuster et utiliser de nouvelles compétences.</p>

A top-down view of various musical instruments and recording equipment arranged on a light-colored, textured surface. The items include a silver condenser microphone on a stand, a black guitar neck with a wooden headstock, a black and white keyboard, a harmonica, a harmonica case, a notebook, a pen, a pencil, and a small electronic device. The entire scene is overlaid with a semi-transparent blue filter.

RESSOURCES DU MODULE 4

Un exemple de plan de rapport de 25 pages :

- Reconnaissances (il est important de reconnaître les efforts de votre équipe);
- Sommaire pour la haute direction (écrit en dernier);
- Contexte du programme (analyses documentaires, le cas échéant);
- Aperçu de l'évaluation :
 - a. Objectif;
 - b. Hypothèses concernant le cheminement et la conception de l'impact;
 - c. Méthodologie (référencer les outils présentés dans les annexes);
 - d. Limites et points forts de l'évaluation;
 - e. Utilisation prévue des résultats.
- Description du programme (intrants et activités);
- Extrants et résultats du programme;
- Discussion, conclusions (utiliser les tableaux sommaires) et recommandations; et
- Annexes (exemples d'outils).

Mes Notes

Outil de rapport du cheminement de l'impact

Objectif du rapport	Destinataires	Toute question qu'ils pourraient avoir	Données nécessaires pour répondre aux questions

Mes Notes