

L'Académie du Leader Agile™

Être performant et humain en développant les six capacités du leader agile



Compétence

- Comprendre le domaine et le métier de la gestion, ainsi que les composantes de l'agilité organisationnelle.
- Se connaître mieux, reconnaître ses croyances, faire preuve d'empathie.
- Communiquer pour se faire comprendre, écouter, questionner, approfondir.
- Comprendre l'agilité comportementale.
- Animer des réunions efficaces.
- Gérer le changement, contribuer à la transformation.

Courage

- Avoir des conversations difficiles, gérer des conflits.
- Créer une équipe performante en développant sa confiance et sa vulnérabilité dans un groupe.
- Agir au moment pertinent.
- Donner une rétroaction constructive ou de réalignement.

Crédibilité

- Gérer son stress et ses émotions.
- Augmenter son énergie.
- Agir selon les pressions de son contexte.

Anticipation

- Comprendre les défis et les enjeux de son contexte.
- Voir les impacts de ses décisions sur l'ensemble du système.
- Décider et préparer l'action de façon juste et pertinente.

Coopération

- Comprendre les impacts de notre style de leadership et de nos comportements sur notre environnement.
- Mettre en place des systèmes de communication pertinents.
- Développer l'aide et l'entraide.
- Partager le sens.
- Fluidifier les fonctionnements.

Innovation

- Partager la responsabilité, déléguer
- Partager le sens.
- Sélectionner les projets performants pour le système.
- Se donner le droit à l'erreur.
- Définir et mesurer la performance.

Niveau 2 – Module 3 – Communiquer autrement



Objectif	Capacité développée	Évaluation*
Comprendre les défis de la communication	- Compétence / Reconnaître ses croyances - Anticipation / Comprendre les défis et les enjeux de son contexte Avoir compris l'impact du contexte sur la communication.	J'évalue à combien sur 10 l'atteinte de l'objectif?
Développer son empathie	- Compétence / Faire preuve d'empathie Comprendre la différence entre l'empathie et la sympathie. Être en mesure d'utiliser l'outil pour développer son empathie sur les personnes et les situations.	J'évalue à combien sur 10 l'atteinte de l'objectif?
Se faire comprendre	- Compétence / Se faire comprendre Être en mesure d'utiliser la technique de l'entonnoir.	J'évalue à combien sur 10 l'atteinte de l'objectif?
Développer une écoute puissante	- Compétence / Écouter Comprendre les bruits intérieurs et extérieurs. Être en mesure d'améliorer son écoute.	J'évalue à combien sur 10 l'atteinte de l'objectif?

Niveau 2 - Essentiels

Nom : _____

Objectif	Capacité développée	Évaluation*
Poser des questions performantes	- Compétence / Questionner - Compétence / Approfondir Comprendre la différence entre les questions ouvertes et les questions fermées. Être en mesure d'utiliser la technique des trois petits chats.	J'évalue à combien sur 10 l'atteinte de l'objectif?
Avoir des conversations difficiles	- Courage / Avoir une conversation difficile - Compétence / Communiquer pour se faire comprendre Être en mesure d'avoir une conversation difficile en utilisant les étapes proposées.	J'évalue à combien sur 10 l'atteinte de l'objectif?
Reconnaître les styles de communication	- Compétence / communiquer pour se faire comprendre Être conscient du besoin d'adaptation selon les différents types de personnalités et être en mesure d'utiliser les outils fournis.	J'évalue à combien sur 10 l'atteinte de l'objectif?

**Évaluation : lorsque je ne suis pas à 10, indiquer ce qui manque pour l'être.*

SUITE AU MODULE 3, AJUSTEZ VOTRE PLAN DE DÉVELOPPEMENT EN UTILISANT LE CAHIER BONUS AU BESOIN. QUELLES SERONT VOS ACTIONS PRIORITAIRES D'ICI LA PROCHAINE RENCONTRE?

Niveau 2 – Module 4 – Gérer une équipe



Objectif	Capacité développée	Évaluation
<p>Comprendre les facteurs de succès et d'échec d'une équipe performante.</p> <p>Comprendre le rôle du leader dans la création d'une équipe performante.</p> <p>Créer un premier diagnostic d'équipe.</p>	<p>-Courage / créer une équipe performante en développant sa vulnérabilité dans un groupe</p> <p>-Coopération / partager le sens</p> <p>-Innovation / partager le sens</p> <p>Comprendre les facteurs de succès et évaluer son équipe (verticale et horizontale).</p> <p>Être en mesure de dégager des conclusions authentiques sur la performance de mon équipe (ce qui va bien, ce qui va moins bien, ce qui manque)</p>	<p>J'évalue à combien sur 10 l'atteinte de l'objectif?</p>
<p>Reconnaître les étapes d'un conflit destructeur</p> <p>Évaluer son type de réponse individuelle aux conflits.</p> <p>Prévenir et résoudre des conflits.</p> <p>Identifier les stratégies à appliquer selon les types de conflits.</p>	<p>-Courage / Gérer les conflits</p> <p>-Compétence / Se connaître mieux</p> <p>-Crédibilité / Agir selon les pressions de son contexte</p> <p>Être outillé pour gérer des conflits.</p> <p>Comprendre les impacts des conflits sur la performance de l'équipe.</p> <p>Comprendre le rôle du leader en gestion de conflit.</p>	<p>J'évalue à combien sur 10 l'atteinte de l'objectif?</p>
<p>Connaître les bénéfices de l'empathie en lien avec la gestion des équipes performante.</p>	<p>-Compétence / Faire preuve d'empathie</p> <p>Comprendre que certains gestes favorisent l'empathie.</p>	<p>J'évalue à combien sur 10 l'atteinte de l'objectif?</p>

**Évaluation : lorsque je ne suis pas à 10, indiquer ce qui manque pour l'être.*

Niveau 2 - Essentiels

Nom : _____

Lors de l'activité de groupe, l'approche de codéveloppement sera utilisée. Elle cible les compétences suivantes :

- Compétence / Communiquer pour se faire comprendre
- Compétence / écouter
- Compétence / questionner et approfondir
- Compétence / Animer des réunions efficaces
- Courage / Développer sa confiance et sa vulnérabilité en groupe
- Coopération / Comprendre les impacts de notre style de leadership et nos comportements sur notre environnement
- Coopération / Développer l'aide et l'entraide.

SUITE AU MODULE 4, ET À L'EXPÉRIENCE DU CODÉVELOPPEMENT, AJUSTEZ VOTRE PLAN DE DÉVELOPPEMENT AU BESOIN. QUELLES SERONT VOS ACTIONS PRIORITAIRES D'ICI LA PROCHAINE RENCONTRE?

Niveau 2 - Essentiels

Nom : _____

Suite au niveau 2, voici l'ajustement de mon plan de développement et mes actions prioritaires.

Objectifs	Comment vais-je savoir que j'ai atteint mon objectif? (mesure)	Connaissances, compétences et aptitudes à développer	Activités de développement	Délai

Mes trois prochaines actions :

Quoi	Quand