

LEADER

courageux et altruiste

«...on se sent parfois vraiment seul...»

COURAGE

- ✓ Suis-je capable de partager ce que je vis avec les membres de mon équipe?
- ✓ Suis-je capable de demander de l'aide, de montrer que j'ai besoin d'eux?
- ✓ Ai-je le courage de me regarder dans un miroir, de reconnaître et d'accepter mes limites dans la situation actuelle?

une nécessité en période de crise

ALTRUISME

- ✓ Jusqu'à quel point suis-je en mesure de satisfaire les besoins des membres de mon équipe?
- ✓ Comment puis-je les aider à vivre en interdépendance entre eux et avec moi?



RÉSULTATS RECHERCHÉS

À la fin de cette démarche de développement, les participants auront:

- reconnu certaines limites dans les circonstances;
- découvert des façons de partager leur leadership;
- appris à canaliser l'énergie de l'équipe;
- précisé des stratégies d'équipe pour surmonter les obstacles que génèrent les périodes de crises.

LE PROGRAMME

Le leader courageux et altruiste:

- Questionne sa façon d'interagir avec chacun de ses partenaires qui ont déjà leur opinion sur comment il les perçoit:
 - Jusqu'à quel point leur fait-il confiance, individuellement et collectivement?
 - Dans quelle mesure satisfait-il à leurs besoins quant à l'orientation de leurs efforts?
 - Les écoute-il?
 - Utilise-t-il tout leur potentiel?
 - Reconnaît-il leur contribution?

Seules des réponses claires à ces questions — fondement même de l'altruisme — permettront à une équipe de déployer l'énergie nécessaire pour faire face à n'importe quelle crise.

- Développe une façon de faire — l'interdépendance — où les partenaires de l'équipe s'appuient les uns sur les autres pour atteindre les résultats recherchés et relèvent ainsi les défis que la période de crise génère.
- Reconnaît et admet que sa façon de faire habituelle ne lui permet pas de satisfaire à sa mission et aux besoins immédiats des gens de son équipe.
- Demande l'aide de son équipe pour exercer un leadership approprié dans les circonstances.
- Crée un environnement, pour lui et pour son équipe, exempt de stress nuisible de manière à garder la «tête froide» dans cette période de turbulence.
- Met en place un leadership partagé avec les membres de son équipe.
- Fait preuve de la modestie requise en périodes difficiles.

*«Le bon leader est celui que les gens respectent.
Le grand leader est celui à qui les gens disent:
«Nous l'avons fait nous-mêmes.» (Lao-Tsé)*

MATÉRIEL REMIS ET MÉTHODOLOGIE

- Dès son inscription, chaque participant reçoit un questionnaire d'autodiagnostic à remplir avant le début des activités de formation.
- Le rapport **Gérer avec C.O.E.U.R.** lui sera remis lors de la première rencontre de formation en format électronique et aussi papier pour satisfaire ainsi aux besoins de différentes clientèles.
- Ce rapport personnalisé servira de toile de fonds pour les échanges lors de l'accompagnement/coaching.
- Une documentation présentant chacun des thèmes étudiés ainsi que le matériel d'exercice qui s'y rattache sera remis dès la première rencontre.
- Tout au long du programme, lors des activités de groupe, différentes stratégies didactiques sont utilisées : brèves présentations thématiques, discussions en petits groupes, réflexions individuelles et partages en plénière.
- L'ensemble des échanges collectifs autant que les démarches individuelles sont réalisés dans le plus grand respect des règles de confidentialité et des plus hauts standards de déontologie.

MODALITÉS DE DIFFUSION

- Ce programme est dispensé par formation et coaching de gestion à distance modulé pour répondre aux besoins des personnes et des entreprises tant individuels que collectifs.

DURÉE ET SÉQUENCE DE RÉALISATION

- Le programme est constitué de **18 heures de formation de groupe à distance et de 6 heures individuelles de coaching de gestion** et se déroule habituellement sur **une période de 6 semaines consécutives**.
- Les activités de formation de groupe sont réalisées en 6 modules de 3 heures au rythme d'un module par semaine. Au cours d'une même semaine, il y aura une rencontre individuelle de coaching.

Contexte

La crise se définit comme une manifestation soudaine provoquant une émotion violente. C'est une situation d'instabilité, dans laquelle les personnes qui la vivent perdent leurs repères, leurs habitudes, leurs références, leur vision.

L'histoire nous rappelle que l'humanité a vécu plusieurs crises. Certaines ont été créées par l'homme, par la nature et d'autres par notre désir de dominer et/ou par la peur.

Accident, crise économique, décès, épidémie, expulsion, grève, guerre, impossibilité de recruter, inondation, maladie, mise en tutelle, pandémie, perte d'expertise, récession, rupture du réseau d'approvisionnement, faillite d'entreprise, verglas...

Peu importe l'origine, ces moments d'instabilité plus ou moins important en intensité, en durée ou en impact ont été vécus par certains comme la fin de quelques choses alors que d'autres ont réagi avec générosité, confiance et créativité. Certains ont vu le début de quelque chose. Des leaders sont nés. Et, quelle que soit la nature de la crise, nous avons besoin de retrouver des points de repère et des points d'appui afin de reprendre le fil.

Au présent, la pandémie due au Covid 19 a provoqué une crise qui a atteint nos institutions, nos organisations, notre travail, notre vie citoyenne, individuelle et privée ici comme ailleurs tout autour de la planète.

En temps de crise, l'environnement n'est plus le même et les comportements, les attitudes et les réflexes doivent être remis en question.

En ce qui concerne les organisations, les sociétés, les groupes, les collectivités, il est possible de solliciter l'intelligence collective pour reprendre pied.

En situation de crise, le leader doit rapidement faire la distinction entre ce qui est urgent et important afin de coordonner les efforts des membres de l'équipe et prioriser les ressources.

La création d'une cellule de crise permettra de rassembler des personnes possédant des points de vue différents et qui sont capables d'apporter des informations, des observations, des perspectives différentes et de débattre, d'argumenter et de considérer un éventail d'actions possibles à court, moyen et long terme.

La cellule de crise a pour mission de regarder la situation sous les différents angles et de considérer la situation avec les attributs des 4 dynamiques de la personnalité : l'imagination, la raison, les émotions et l'action. En d'autres mots la cellule de crise doit solliciter l'intelligence collective.

« LE SUCCÈS NE DURE PAS, L'ÉCHEC NE TUE PAS.

CE QUI COMPTE C'EST LE COURAGE DE CONTINUER.»

WINSTON CHURCHILL

Ainsi le groupe sera en mesure d'identifier l'ensemble des décisions à prendre, les communications à adresser et de solliciter les comportements collectifs qui permettront de faciliter la mise en place de solutions ou la création d'une nouvelle réalité répondant à la situation.

Les membres de la cellule de crise et ses leaders pourront suivre la démarche proposée afin de solliciter l'engagement de chacun.

Cellule de Gestion de Crise (CGC)

Définir la marche à suivre et prendre les décisions appropriées

- ✓ Inviter les personnes possédant de l'information, capable d'observation et de jugement.
- ✓ Faire un état de situation car la qualité d'une décision est directement reliée à la qualité de l'information
- ✓ Miser sur la diversité des expertises et des points de vue.
- ✓ Être sensible aux besoins de base de l'équipe (en mode survie : se nourrir, dormir, avoir un toit, argent...).
- ✓ Gérer son stress et celui des autres.

Démontrer du courage et de l'altruisme*

- ✓ Manifester de l'ouverture.
- ✓ Faire preuve de transparence.
- ✓ Être présent pour les autres tant physiquement que mentalement.
- ✓ Lutter ensemble contre la menace, sans aucune hostilité, dans un esprit de coopération, d'altruisme et d'entraide afin de construire le renouveau de l'organisation.
- ✓ Manifester de la confiance.
- ✓ Partager les responsabilités.
- ✓ S'octroyer des temps de recul, de répit et de récupération.

* L'altruisme est un état mental, une motivation, une intention de pourvoir aux besoins de l'autre, lui faire du bien ou lui épargner une souffrance.

Communiquer

- ✓ Écouter pour comprendre.
- ✓ Identifier les personnes concernées et impactées par la crise.
- ✓ Prévoir des rencontres et/ou des tournées régulières et fréquentes.
- ✓ Communiquer de manière à éliminer toute interprétation.
- ✓ Assurer la cohérence du message pour éviter la confusion.
- ✓ Respecter ses engagements.