

Maîtrisons les grands enjeux de demain

Une nouvelle ère est en pleine construction et celle-ci mobilisera des ressources tels que l'intelligence collective, la mutualisation des savoirs et la psychologie au travail afin de pouvoir collaborer dans un environnement plus harmonieux et écologique. Il y a nécessité d'enseigner et d'apprendre la coopération, l'innovation, la créativité, la communication interpersonnelle et les dynamiques d'équipes.

Une méthodologie pour :

Le développement du potentiel humain

Le développement du leadership

Le développement de l'équipe et de l'organisation



LA MÉTHODE LEONARDO3.4.5 Comment gérer vos équipes sur le long terme

Leonardo3.4.5 est un générateur de profils hautement précis, disponible sous forme de questionnaire web.

Grâce à sa base théorique, les profils générés sont d'une pertinence élevée et s'appliquent facilement à n'importe quel contexte professionnel.

En outre les profils existent en trois versions (Développement, Succinct et Résumé) qui répondent à différents besoins d'utilisation de Leonardo 3.4.5 selon les contextes et les acteurs.

Le profil de développement est en vedette parmi les outils d'accompagnement, car facile pour diriger des séances de coaching individuel ou collectif.



LES 3 NIVEAUX DE MODÉLISATION La systémique appliquée dans votre organisation

Quel lien entre l'efficacité d'une organisation, les préférences au travail des collaborateurs et la pertinence de la stratégie ?

Dans le passé, les chercheurs ont travaillé sur des aspects isolés en modélisant soit l'organisation, soit les orientations psychologiques des collaborateurs ou encore les choix stratégiques. Leonardo3.4.5 crée les liens entre ces travaux en adaptant les modèles et en les superposant afin de les rendre compatibles entre eux.

Ainsi, les seize profils-type qui ont été développés par Myers-Briggs sur la base des travaux de C.G. Jung trouvent leur place dans un modèle de l'organisation basé sur les sous-systèmes critiques des organisations déterminés par J.G. Miller. Un tel modèle de l'organisation avait déjà été proposé par M. Belbin avec, cependant, une description très sommaire des aspects psychologiques, qui régissent l'interaction entre les acteurs qui incarnent les différentes fonctions de l'organisation.

Jusqu'ici on trouve donc la superposition totalement intégrée de deux modèles : celui, psychologique, de l'individu et celui de l'organisation. Un troisième modèle, celui des stratégies génériques des organisations, s'intègre parfaitement aux deux premiers.

Ce modèle a été inspiré par les travaux de F. Vester et développé par l'équipe qui est à l'origine de Leonardo3.4.5 sur la base d'observations empiriques et d'analyses de contenu. Il permet d'interroger les choix stratégiques afin de déterminer si ceux-ci ont été pris en raison d'une analyse pertinente de la situation de l'entreprise ou s'ils sont « pollués » par les croyances des membres de l'équipe de direction.

Permettant d'intervenir à plusieurs niveaux, Leonardo3.4.5 est un outil qui rend possible la résolution de nombreuses situations de dysfonctionnement et qui ouvre les portes à l'excellence des équipes en charge de l'organisation.

LEONARDO3.4.5 UN CONCEPT DE MANAGEMENT IDÉAL

Pour maîtriser les nouveaux enjeux et les nouveaux talents

- Recrutement et développement des ressources humaines
- Gestion stratégique des talents
- Appropriation de projet pour de nouvelles équipes
- Business Process Reengineering (BPR)
- Aquisitions & Fusions: Due diligence et intégration de nouvelles équipes fonctionnelles
- Développement de l'Organisation (faciliter l'émergence de la Team Based Learning Organization - TBLO)
- Coaching d'équipe en crise
- Développement de l'intelligence collective
- Analyse de l'organisation

DIFFÉRENTS TYPES DE PROFILS

Des profils disponibles on-line et un outil de cartographie d'équipe automatique

Leonardo3.4.5 génère des profils individuels des préférences au travail de la personne. Le profil identifie les potentiels particuliers et talents et les combine avec les défis auxquels les équipes et organisations doivent faire face. Les participants à un programme de développement désirant obtenir leur profil Leonardo3.4.5 ont accès à un questionnaire sur le Web. La réponse aux 80 questions prend approximativement 30 minutes.

Le rapport «Résumé» (4 pages) consiste en une représentation graphique du profil et est compris en une minute par les consultants certifiés par Leonardo3.4.5. Ils utilisent ce rapport comme base pour leur débriefing et processus qui suit.

Le rapport «Succinct» (environ 10 pages) souligne les principaux éléments du profil Leonardo3.4.5.

Ce rapport permet une meilleure compréhension des comportements, des dynamiques des inter-relations et de l'importance de la complémentarité entre les membres d'une équipe.

Le rapport «Développement» (environ 18 pages) fournit une analyse détaillée des profils et il inclut des questions facilitant la réflexion sur les opportunités d'un développement personnel dans un contexte professionnel.

La cartographie d'équipe automatique permet la consolidation des profils individuels des membres de l'équipe et montre visuellement les talents disponibles pour l'organisation.



DES PROFILS EXTRÊMEMENT PERTINENTS

Pour identifier et comprendre les différents comportements et les fonctions dans les organisations

DES BASES SCIENTIFIQUES ROBUSTES

Fruit de recherches et d'observations depuis plus de 20 ans

Leonardo3.4.5 est le fruit d'un important travail d'intégration de théories, modèles et approches scientifiques concernant, à la fois, l'individu et les organisations, visant à obtenir un logiciel générateur de profils extrêmement précis couplé à une méthode d'utilisation simple et compréhensible.

Les bases théoriques et scientifiques se réfèrent aux sciences suivantes:

- Neurosciences
- Biologie
- Psychologie
- Sociologie
- Anthropologie

« Diablement précis » est un commentaire fréquent des participants aux séminaires. Mais cette précision est nécessaire pour gagner leur confiance dans la démarche dans son ensemble et dans les recommandations proposées dans les profils individuels.

En effet, plus de 1500 profils différents sont disponibles dans chacune des langues suivantes: français, anglais, allemand et italien.

Des profils avec une résolution très fine décrivent les comportements préférés en mettant l'accent sur les atouts qui en résultent.

Ils donnent des orientations pour le travail d'équipe afin de tirer le meilleur parti de ces atouts en jouant sur les complémentarités résultant des différences entre les membres du team.

C'est dans un tel contexte que peut se développer l'intelligence collective d'une équipe capable de produire, non seulement l'excellence, mais des résultats surprenants issus de son génie collectif.

Bien sûr, un générateur de profils, quelle que soit sa précision, n'est qu'une machine triviale. Il n'en reste pas moins que plus de 90 % des participants se reconnaissent dans leur profil et sont capables de combler le fossé entre leur histoire de vie personnelle et le profil sans avoir à poser d'autres questions pendant le séminaire. Dans moins de 10 % des cas, une réalité plus complexe nécessite une orientation plus personnelle. C'est la raison pour laquelle un consultant qui anime un séminaire doit avoir une excellente maîtrise de l'outil.

Pour atteindre une telle précision dans les profils, différentes variables ont été intégrées (âge, niveaux de notation des réponses, genre). Les disparités entre hommes et femmes ont non seulement été intégrées au niveau des différences linguistiques, mais également au niveau de certaines différences de comportement très robustes et observables dans pratiquement toutes les cultures.



LES NEUROSCIENCES APPLIQUÉES aux processus d'apprentissage

Les profils sont rédigés selon les théories élaborées par Frederick Vester, qui s'inspirent de la "Biologie de l'apprentissage" et tiennent compte du dispositif de " mémorisation et du temps nécessaire pour mener à bien un processus de sensibilisation et d'activation mnémorique ».

Optimisation comportementale instantanée

Des outils de psychologie cognitive, la biologie de l'apprentissage et des techniques de programmation neuro-linguistique (recadrages, changements de l'histoire de vie) sont utilisés pour transformer une simple lecture approfondie en processus de « self-coaching ». Pour atteindre une telle efficacité, les textes des profils ont été rédigés avec une technique très particulière qui a été mise au point par l'équipe de développement spécialement pour cela.

La signature 3.4.5

Cela se rapporte à trois niveaux de réalité sur les sept présents sur l'échelle verticale conçue par J.G. Miller, à savoir l'individu (3) le groupe (4) l'organisation (5). L'idée de « niveau de réalité sur une échelle verticale » a été développée en même temps que le concept horizontal de « fonctions de l'entreprise ».

Ces concepts, qui ont été ultérieurement confirmés par les recherches spécifiques développées par des auteurs de renom tels que Frederick Vester ou Meredith Belbin, associent les fonctions jungiennes traditionnelles aux exigences d'un système de management moderne.



8 FONCTIONS AU SEIN DE L'ORGANISATION

Un inventaire répondant à un besoin de totipotentialité

Les huit fonctions entrepreneuriales ont trait à tous les niveaux d'une organisation, par exemple à l'équipe dirigeante ou aux cadres supérieurs ou moyens. La condition requise pour que l'interaction entre les différentes fonctions entrepreneuriales se passe bien est leur coordination, la principale mission d'un dirigeant.

Innovation
Promotion
Développement
Organisation
Réalisation
Vérification
Stabilisation
Information

Les systèmes vivants

A partir de la notion des Systèmes vivants et inspirée par des recherches empiriques, les 20 sous-systèmes de J.G. Miller ont été réduits à 8, présentés dans un octogone comme une séquence du cycle de vie d'un projet typique. Il commence par l'information et se termine avec la stabilisation du groupe de projet après ses apprentissages avec le projet.

Préférences individuelles en matière de travail

Les types psychologiques décrits par C.G. Jung ont été opérationnalisés par Myers-Briggs en 16 profils types de préférences comportementales. Plus d'un demi-siècle de recherches ont conduit à des résultats très fiables.

Dans l'idée d'intégrer les recherches de plusieurs auteurs pour en faire un outil utile pour le management, l'outil Leonardo3.4.5 met la complémentarité entre ces préférences comportementales au centre de l'attention.

Ainsi, les 16 profils typiques sont représentés sur l'octogone en postulant que l'organisation a besoin d'excellentes performances dans chacun des secteurs de l'octogone. Il s'agit d'aller au-delà du bon vieux réflexe « ce qui se ressemble, se rassemble », parce qu'il empêche parfois l'épanouissement de la complémentarité.

En effet, les modèles mentaux de chacun des profils typiques sont tout simplement trop distants les uns des autres pour bien se comprendre et bien collaborer. C'est là que les profils individuels facilitent la prise de conscience des

différences entre les préférences comportementales. Il s'agit de faire émerger la compréhension des besoins collectifs de l'équipe pour réussir et des besoins individuels pour les faire converger.

La prise de décision stratégique

À la suite des travaux de Frederick Vester (notamment dans son livre «Ausfahrt Zukunft»), l'équipe de développement a pu déterminer cinq orientations en montrant la dépendance des choix stratégiques par rapport aux préférences comportementales.

Les organisations qui réussissent sont capables de « jouer » consciemment avec ces polarités en choisissant le bon positionnement en vertu du projet et/ou du moment, tandis que l'échec guette les positionnements choisis sur des bases idéologiques ou des croyances.

Rendre visibles les éléments inconscients dans les décisions stratégiques offre aux comités directeurs un outil puissant pour améliorer leur capacité d'adaptation et leur anticipation pour faire face aux changements de leur environnement commercial.





PARCE QUE NOUS SOMMES TOUS DIFFÉRENTS

la méthode Leonardo3.4.5 s'utilise dans de multiples situations



FORMATION

Devenez formateur ou coach Leonardo3.4.5 au moyen de l'accréditation

Plusieurs séances d'accréditations sont organisées annuellement par les distributeurs et les mastertrainers certifiés par Leonardo3.4.5.

Une accréditation vous permet d'obtenir les droits d'utilisation de la méthode et seules les personnes ayant suivi le cursus andragogique sont autorisées à proposer une intervention pour accompagner un individu, une équipe ou une organisation.

www.leonardo345.com

UTILISATION

En fonction des différentes phases de vie de l'organisation

- > **RECRUTEMENT**
Identifier les préférences comportementales
- > **NEW MANAGEMENT**
Pour répondre aux grands enjeux de demain
- > **TEAM BUILDING**
Accompagner les équipes au moyen de dynamiques positives
- > **COHÉSION DES TEAMS**
Renforcement des relations intra- et inter-groupe
- > **RELATION CLIENTÈLE**
Adapter le discours et le propos
- > **COACHING PERSONNEL**
Entrer en contact avec soi
- > **COACHING D'ÉQUIPE**
Développer les complémentarités et les subsidiarités
- > **GESTION DES CONFLITS**
Comprendre l'origine potentielle des conflits fonctionnels et interpersonnels

UNE OFFRE EN FORMATION CONTINUE

Parce qu'il y a nécessité d'enseigner et d'apprendre la coopération, l'innovation, la créativité, la communication interpersonnelle et les dynamiques d'équipes



NOTRE VISION

Former les managers/leaders de demain



NOTRE MISSION

Offrir une alternative eco-logique et régénératrice



NOS VALEURS

Agilité, bonheur, conscience, défi

A QUI S'ADRESSE CETTE OFFRE DE FORMATION

La Leonardo Academia est une formation qui s'adresse aux acteurs qui sont amenés à accompagner ou diriger des équipes, aménager le changement et l'innovation au sein d'organisations complexes.

LE PLAN DE FORMATION DE LA LEONARDO ACADEMIA

Cette formation est basée sur un tronc central, déployée en quatre modules et fait appel à l'utilisation la méthodologie Leonardo3.4.5 éprouvée depuis plus de 20 ans. Les modules proposés permettent d'accéder à des connaissances indispensables pour gérer la complexité des organisations multiculturelles et interprofessionnelles de demain