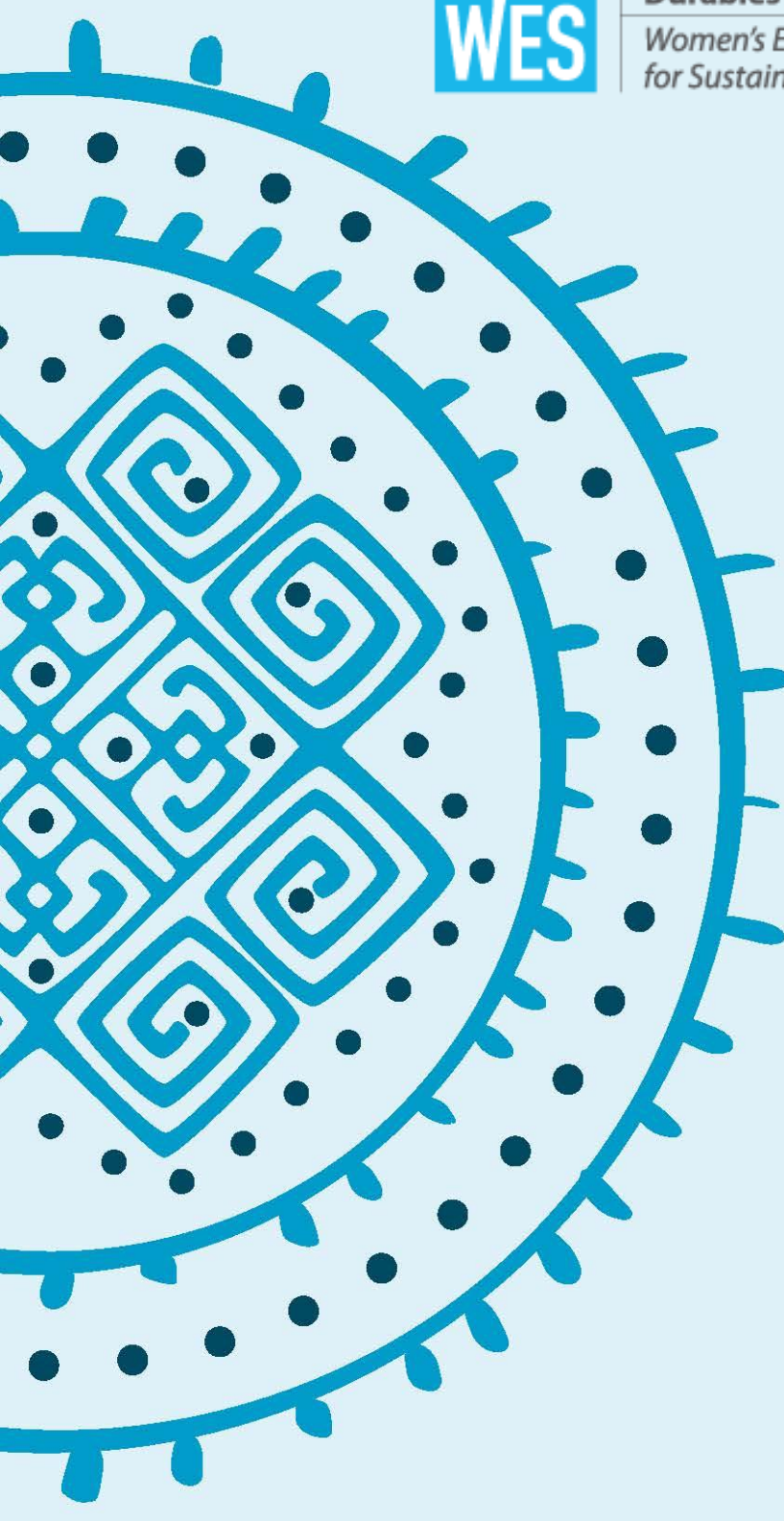




**Entreprises Féminines
Durables**

*Women's Enterprise
for Sustainability*

Leadership Novateur Classeur



Ce projet est financé par le Département d'Etat américain, Bureau des Affaires du Proche-Orient, Agence de l'Initiative de partenariat au Moyen-Orient / *Middle East Partnership Initiative* (MEPI). Le MEPI est un programme unique conçu pour dialoguer directement avec les peuples du Moyen-Orient et l'Afrique du Nord (MENA) et d'investir en eux. Le MEPI œuvre vers la création des partenariats dynamiques avec les citoyens pour favoriser le développement de sociétés pluralistes, participatives et prospères à travers la région MENA. Pour ce faire, le MEPI se met avec les organisations non gouvernementales nationales, régionales et internationales, le secteur privé, les établissements universitaires et les gouvernements. Plus d'informations sur le MEPI peuvent être consultées sur le site suivant: www.meppi.state.gov

INSTITUTE OF
INTERNATIONAL
EDUCATION



Table de matières

Contents

| | |
|--|-----------|
| Leadership Novateur | 3 |
| Que disent les diplômés au sujet de Leadership Novateur | 4 |
| Barbara Fittipaldi, PDG | 6 |
| Questions clés, problèmes et compétences | 8 |
| Questions abordées dans cet atelier | 8 |
| Questions / Barrages —A qui vous identifiez-vous? | 9 |
| Compétences à développer | 9 |
| Les Normes du cours | 10 |
| Promesse | 10 |
| Demandes | 10 |
| Agenda du cours | 11 |
| Jour 1 | 11 |
| Jour 2 | 11 |
| Ecoute automatique et auto-générée | 12 |
| Questions/La Conversation pour façonner les actions et les résultats | 13 |
| Quel est le pourcentage de ta journée passé dans différents types of conversations? | 13 |
| Principes de conception | 14 |
| • Discontinuité | 14 |
| • Impact | 14 |
| • Inspiration, Engagement | 14 |
| Comment explorer les visions | 14 |
| Exercice – La conception de Vision | 15 |
| Exercice –Barrières à la conception de l’avenir | 16 |
| Exercice – Eliminer les barrières | 17 |
| Exemples: Eliminer les barrières | 18 |
| Créer le rapprochement | 20 |
| Créer la possibilité | 21 |
| Créer l’opportunité (Etape A et Etape B) | 22 |
| Créer l’action | 24 |
| Registre des accomplissements | 25 |
| Citations: Inspirantes | 26 |



Citations: Pas de possibilité27
Bibliographie –Leadership Novateur29



Leadership Novateur

« Il est rare qu'un programme de formation de n'importe quelle durée, encore moins de deux jours seulement, peut produire des changements importants dans la pensée et l'action. Ce programme fournit nettement des résultats à la fois avant de partir et au retour dans le milieu des affaires ». - *Norma Milligan, vice-président, Johnson & Johnson*

LeadershipNovateur est une opportunité particulière pour avoir une vision à la fois personnelle et professionnelle pour l'avenir. Il s'agit d'un programme intensif et avant-gardiste qui éduque et développe les dirigeants, les entrepreneurs et les gestionnaires pour guider les organisations dans un climat de changement rapide et de demandes agressives. Ce programme de deux jours fournit les principes clés et les étapes fondamentales pour produire de manière fiable des résultats extraordinaires et un avenir sans précédent pour vous et votre organisation quand vous lancez votre Entreprise des Femmes pour le Développement durable (WES) modèle d'entreprise durable.

Les résultats que vous aurez:

- Une innovation en matière de leadership et de communication, vous permettant de mener à un nouveau niveau d'efficacité
- Une méthode pour accomplir des résultats qui ne sont pas limitées par les performances passées, même celles qui ont très bien réussi
- Un moyen fiable pour transformer une vision en une réalité avec confiance, vitesse et facilité.
- Une vision plus large de ce qui est possible pour vous et votre organisation et de nouvelles approches pour faire face aux obstacles qui entravent la réussite des entreprises

Vous apprendrez à:

- Déplacez les limitations mentales, apprendre à «sortir des sentiers battus »
- Voir les nouvelles possibilités et les solutions qui n'étaient pas apparentes
- Concevoir un du projet innovateur pour atteindre les objectifs spécifiques au-delà de ceux que vous auriez normalement espéré d'accomplir
- Produire de manière fiable des résultats sans précédents
- Puissamment créer un potentiel de vente pour vos idées
- Inciter les autres à agir de manière efficace
- Concevoir une culture d'opportunité, de collaboration et de reconnaissance

« Ils nous ont appris et inspiré pour atteindre le meilleur de nous-mêmes, pour avoir confiance en ce que nous trouvons, et agir en conséquence. Leur travail change des personnes, des vies, et des organisations ». - *Evan Wittenberg, Chef de Ressources Humaines Hewlett-Packard (anciennement recteur de l'Université de Google)*



Que disent les diplômés au sujet de Leadership Novateur

« Ma vision du Libérer le potentiel de leadership des femmes en Afrique est née en participant à un cours au Centre pour Nouvelle Futures. Nous avons créé un réseau d'organisations de femmes qui ont radicalement inversé la pauvreté débilante, l'ignorance et la maladie ». - **Debbie Kaddu - Serwadda, Fellow Ashoka, fondateur de l'Autonomisation des enfants contre les abus (ECCA), en Ouganda**

« Leadership Innovatrice a été un véritable voyage transformationnel où, pour la première fois je me suis permise de rêver plus grand et plus audacieux - au-delà du réaliste –d'un nouvel avenir pour les femmes défavorisées au Maroc. Nous comptons réaliser notre objectif de 1500 artisans femme en augmentant leur revenu de 30% l'année prochaine ». - **ManalElattir, Morocco**

« J'ai vu le manque d'opportunités économiques pour les femmes dans les montagnes du Népal et dans le programme j'ai conçu un parcours de formation pour femmes randonneurs - nous avons maintenant près de 1000 femmes qui ont été formées comme des guides de randonnée. En outre, nous sommes en train de les former à devenir des leaders dans leurs villages et, en haut et en bas de la montagne, les femmes et les filles sont maintenant engagées dans des projets de vente de produits sur les marchés urbains, la formation des enseignants pour éduquer les filles, et à soutenir la viabilité économique de leurs villages. Nous avons reçu de nombreux prix, y compris la reconnaissance de l'Organisation des Nations Unies. Je suis étonné de ce qui a été accompli à partir de ce programme puissant ». - **Lucky Chhetri, Népal**

« Barbara, je vous remercie pour le travail incroyable que vous avez fait avec les 37 femmes qui participent au Programme TechWomen, leur permettant d'atteindre leur plein potentiel et d'avoir des relations d'expédition au Moyen-Orient et Afrique du Nord." (TechWomen est un programme d'échange e de mentorat professionnel parrainé par le Département d'Etat américain) ». - **Ann Stock, sous-secrétaire américain d'Etat**

« La motivation à rechercher la restitution des droits de l'homme à deux millions de femmes qui souffrent de discrimination, d'inégalité et d'injustice sociale est née d'un programme qui change une vie appelé Leadership Novateur. J'ai été motivé pour aller au plus profond de mon âme et en extraire ma vraie libre expression à mener la charge pour les droits des femmes dans mon pays déchiré par la guerre, la Colombie ». - **Patricia Guerrero, fondateur de la Ligue des femmes déplacées, la Colombie, SA, reconnue par le Programme des Nations Unies pour le développement comme un exemple de «meilleures pratiques» pour surmonter les conflits**

«Leurs programmes sont uniques et étonnants! Ils m'ont ouvert les yeux sur un rêve et m'ont donné le

soutien pour y arriver. Barbara Fittipaldi est un Maître des Formateurs! Elle est respectueuse, optimiste et ludique. Elle inspire les gens à changer et leur donne des outils qui sont faciles à retenir et à appliquer. Lorsque vous l'embaucher, entrez en classe! ».

- **Suze Orman, USA**

«Je suis venu au programme avec un rêve d'autonomiser les femmes entrepreneurs en Turquie. Les résultats sont allés bien au-delà de tout ce que j'aurais pu imaginer. En 5 ans, plus de 10.000 femmes entrepreneurs ont connu une croissance dans leurs entreprises de 250 millions de dollars en micro-crédits. Nous avons créé un prix pour la femme entrepreneure de l'année - l'année dernière nous avons eu plus de 6000 applications. Je suis tellement fière d'avoir réalisé tout cela - maintenant nous voulons prendre ce modèle et servir l'ensemble du Moyen-Orient ».

- **Selin Oz, Turquie**

«Ils nous ont appris et inspiré pour atteindre le meilleur de nous-mêmes, pour avoir confiance en ce que nous trouvons, et agir en conséquence. Leur travail change des personnes, des vies, et des organisations ».

- **Evan Wittenberg, Chef de Ressources**

Humaines Hewlett-Packard (anciennement recteur de l'Université de Google)

«A chaque étape de la méthodologie exceptionnelle j'ai été présenté à une innovation simple et des outils de communication qui continuent à être extrêmement précieux dans mon travail et ma vie personnelle. Chaque entrepreneur a besoin de ce cours ».

- **C. Realini,**

PDG Obopay, Lauréat du 2010 World Economic Forum's Technology Pioneer et porte-parole du WEF

***... Commence par générer de nouvelles possibilités
et prendre une position pour un avenir
même si vous ne voyez pas un chemin d'ici à là***



Barbara Fittipaldi, PDG

Barbara Fittipaldi est présidente et chef de la direction du Centre des Futures Nouveaux, une entreprise de consulting international et de formation avec des bureaux à New Jersey et en Californie. Elle a acquis une réputation d'excellence dans son travail en tant que consultante en gestion et responsable du programme depuis plus de 30 ans.

Ses travaux portent sur la « percée » des résultats, avec un engagement à transformer le lieu de travail en un environnement de collaboration, de l'expression de soi et d'accomplissement.

En plus de consulter, Barbara élabore et gère des programmes et est largement reconnue comme un « formateur de formateurs ». Son expérience inclut des diplômes en chimie et en mathématiques, et elle a donné des cours de gestion et de leadership à l'Université Rutgers et Université Fairleigh Dickinson.

John Naisbitt & Patricia Aburdene dans « Megatrends ... », font une référence aux programmes du Centre de Futurs Nouveaux comme « ... innovateur d'une nouvelle marque de leadership ... enseignant la « percée » du changement de la culture que beaucoup cherchent, mais ne parviennent pas à créer ».

Son point de vue sur l'percée est qu'un fossé existe entre la création d'une stratégie et son exécution. Le défaut de combler ce fossé est la raison même que de nombreuses stratégies innovantes ne soient pas pleinement mises en œuvre. Le travail de plan stratégique du Centre pour Les Futurs Nouveaux est un condensé de ce que nous avons appris au cours des 30 dernières années des réalisations extraordinaires des clients aux prises avec le défi de la mise en œuvre face à des objectifs ambitieux et des exigences croissantes.

En raison de la réussite durable des participants à produire des résultats sans précédent et à des promotions extraordinaires dans leur carrière, Barbara a été invitée à conseiller *the US Glass Ceiling Commission* (La Commission américaine sur le Plafond de verre).

Barbara a travaillé avec plus de 25.000 personnes dans le monde. Elle est co-auteur du livre « Quand le canari cesse de chanter: les perspectives des femmes sur la transformation des affaires », qui a été sélectionné comme l'un des dix meilleurs livres d'affaires de l'année 1993 par le magazine *Industry Week*.

Elle est membre du conseil de gouvernance du Réseau du leadership mondial des femmes à l'Université Santa Clara.



Questions clés, problèmes et compétences

Questions abordées dans cet atelier

Cet atelier permet aux participants à réfléchir sur les questions suivantes:

Comment puis-je à maintes reprises concevoir et produire des résultats extravagants?

Comment puis-je découvrir et apprécier ce que chaque personne apporte à la table?

Comment puis-je changer la pensée d'équipe des barrières passées aux possibilités futures?

Pourquoi ne puis-je pas simplement utiliser les faits pour convaincre les gens?

Pourquoi les gens parlent entre eux si facilement?

Pourquoi est-il si difficile de partir de l'idée à la mise en œuvre?

Pourquoi nombreuses idées sont-elles axées sur des améliorations progressives

Pourquoi certaines personnes sont-elles plus influentes que d'autres, même si elles ont le même titre / ancienneté?

Comment puis-je convaincre les gens par mes idées?

Comment puis-je influencer les gens sur lesquels je n'ai pas d'autorité?

Quels sont les traits de personnalité propre à un leader?

Est-ce que le leadership est accessible à toute personne qui le choisit?

Comment ne pas paraître ridicule en essayant des idées vraiment nouvelles? (Pourquoi je soucie d'avoir l'air ridicule?)

Comment puis-je travailler sur des choses qui m'inspirent vraiment? (Qu'est-ce m'inspire vraiment?)

[Les facilitateurs peuvent ajouter d'autres questions qu'ils jugent pertinentes ou importantes pour le public particulier]

Questions / Barrages — A qui vous identifiez-vous?

Au cours de l'atelier, les participants auront l'occasion de discuter de questions / barrages qui les empêchent de produire des résultats extraordinaires:

Je suis censé arriver à un consensus, mais il ne semble pas possible.

Je souhaite que dans mon équipe nous ayons une plus grande collaboration et une reconnaissance ouverte.

Je veux grandir en tant que leader, je pense que cela va faire une énorme différence dans ma carrière.

La communication de mon équipe semble superficielle, je ne sais pas où les gens se tiennent vraiment.

[Les facilitateurs peuvent ajouter d'autres questions qu'ils jugent pertinentes ou importantes pour le public particulier]

Compétences à développer

Cet atelier donne l'occasion aux participants d'identifier les compétences qu'ils souhaitent développer, tels que:

Je veux être un meilleur auditeur.

Je veux être capable de changer l'état d'esprit de mon équipe.

Je veux inspirer mon équipe à faire des choses étonnantes.

Je tiens à influencer positivement les autres pour que tout le monde aille dans la même direction.

Je veux être en mesure de parler aux gens afin qu'ils soient impliqués dans mes idées.

Je veux prendre des idées novatrices du papier à un fonctionnement d'équipe-trouver des gens qui croient aux idées nouvelles et les exécuter.

[Les facilitateurs peuvent ajouter d'autres questions qu'ils jugent pertinentes ou importantes pour le public particulier]

Les Normes du cours

Promesse

Vous apprendrez un mode nouveau et puissant de l'écoute, vous fixerez des objectifs inspirants au-delà de ce que vous avez déjà pensé possible, et vous définirez des voies d'action pour la réalisation de ces objectifs.

Demandes

Nous serons prêts à travailler aux heures de départ convenues, nous allons commencer à l'heure de début convenue.

Nous allons maintenir la confidentialité.

Nous allons créer un sentiment de communauté, un havre sûr.

Nous allons avoir une écoute générative et parler de notre propre vérité.

Nous allons établir nos propres objectifs d'apprentissage et des résultats

Agenda du cours

Jour 1

- Accueil et possibilité de leadership novateur
- Engagement et création de relation et de partenariat
- Inventer l'avenir
- Où commence l'innovation?
- Générer des avènements possibles
- Comment pensez au-delà des mentalités courantes
- Transformer, les suppositions non examinées et invisibles

Jour 2

- Créer une vision pour l'avenir qui va au-delà du prévisible
- Ouvrir de nouvelles possibilités
- Inventer un défi stimulant
- Concevoir un plan stratégique pour votre vision et votre défi inspirant
- Transformer l'« impossible » en voies possibles
- Clarifier les responsabilités / actions à venir
- S'inscrire pour des accomplissements

Ecoute automatique et auto-générée

Questions automatiques

Comment?

Pourquoi?

Est-ce que j'aime/pas?

Est-ce bon / mauvais?

Est-ce vrai / faux?

Est-ce que ça cadre/ pas avec ce que je sais?

Est-ce logique / pas de sens pour moi?

Suis-je d'accord / pas d'accord?

Dois-je croire / ne pas croire?

Questions auto-générées

Ce que j'aime c'est ...

Qu'est-ce que cela permettra?

Que peut-on construire avec ça?

Quelle est la possibilité dans tout cela?

Qu'est ce que ça fournit?

Et si . . . ?

Dis moi plus...



Questions/La Conversation pour façonner les actions et les résultats

| | Questions | Actions | Résultats |
|-------------------|---|---|---|
| Réactive | <p>Comment ça pourrait arriver?</p> <p>Qui l'a fait?</p> <p>Qui s'est trompé?</p> <p>A quoi ont-ils pensé?</p> <p>Pourquoi y'a t'il personne pour réparer</p> | <p>basée sur le passé</p> <p>punitive</p> <p>réparatrice</p> <p>défensive</p> <p>dissimulatrice</p> | ??? |
| Analytique | <p>Qu'est-ce qui fonctionne ?</p> <p>Qu'est-ce qui ne fonctionne pas?</p> <p>Qu'est-ce qui manque?</p> <p>Qu'est ce qui eut être amélioré?</p> | <p>Basée sur des données</p> <p>diagnostique</p> <p>sensible</p> <p>concentrée</p> <p>efficace</p> <p>immédiate</p> | <p>incrémentale</p> <p>tactique</p> |
| Généralive | <p>Qu'est ce qui est possible?</p> <p>Qu'est-ce que cela permettra?</p> <p>En savoir plus ...</p> | <p>prospective</p> <p>innovatrice</p> <p>créative</p> <p>alignée</p> | <p>percée</p> <p>changement de la donne</p> |

Quel est le pourcentage de ta journée passé dans différents types of conversations?

La culture est en grande partie un réseau de conversations et d'hypothèses par lesquelles elles sont filtrées ...quels types de conversations rencontrez-vous dans quels contextes?

Vision

Principes de conception

- Discontinuité
 - *Cette vision n'est pas un prolongement évident du présent.*
 - *Jene vois pas comment y arriver d'ici.*
- Impact
 - *Cette vision pourrait profiter à des gens, des projets, ou organisations qui m'intéressent.*
- Inspiration, Engagement
 - *Cette vision m'inspire et peut inspirer d'autres.*
 - *J'aimerais vraiment faire de cette vision une réalité, même si j'ignore comment.*

Comment explorer les visions

- Suivre votre passion.
 - *Qu'est ce qui est vraiment important pour moi?*
 - *Par quoi suis-je profondément concernée? Pourquoi?*
 - *Qu'est-ce que j'aimerais faire plus que tout autre chose?*
- Suspendre les contraintes, explorer les discontinuités et les impacts importants.
 - *Si QUELQUE CHOSE était possible, qu'est-ce que vous envisageriez pour vous-même et / ou votre organisation?*
- Explorer les possibilités que vos émotions vous feront normalement repousser.
 - *Quelle idée folle que je chéris secrètement?*
 - *Quel est l'avenir souhaitable qui est tellement tirée par les cheveux et qui me fait rire?*
 - *Que signifierait l'occasion de prendre une chance, créant l'inattendu, et me filer la trouille?*

Exercice – La conception de Vision

1. Qu'est ce qui paraît aujourd'hui impossible, et que si c'était possible, vous donnerait a toi, ton équipe, et/ou le monde un futur nouveau?

2. Est ce que ça réussit, qu'est ce que cela permettra?



Exercice –Barrières à la conception de l’avenir

Qu’est ce qui pourrait vous empêcher de réaliser ces futures ?



Entreprises Féminines
Durables
*Women's Enterprise
for Sustainability*

CENTER FOR



Exercice – Eliminer les barrières

| <i>Barrière</i> | <i>Histoire/ce que la barrière veut dire</i> | <i>Suppositions cachées</i> | <i>Interprétation possible</i> |
|-----------------|--|-----------------------------|--------------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |



Exemples: Eliminer les barrières

| Barrière | Histoire/ce que la barrière veut dire | Suppositions cachées | Interprétation possible |
|--|---|--|--|
| Je n'ai pas le temps. | Beaucoup de chose à faire.... | Ça prendra beaucoup de temps. Manque | Ca ne demande pas beaucoup de temps |
| Manque d'expérience, perception de leadership, mentalité conservatrice. | Personne n'écouterà. Ils ne vont pas acheter. | Je ne peux pas communiquer assez efficacement pour les influencer. | Je pourrai concevoir une conversation influente. |
| Pas disposé à prendre le risque | Pourrait échouer, perdre la crédibilité | Je ne peux pas concevoir cette vision de manière à ce que je vais avoir du succès. | Peut-être que la clé est l'engagement; ou peut-être qu'il est possible de concevoir une structure afin de réaliser cette vision. |
| Poussé par le doute sur le long terme. | Prendra beaucoup de temps et d'énergie – je perdrais ma motivation | Mes sentiments et mes pensées déterminent mes actions. | Peut-être que mes actions ne sont pas la fonction de ce que je ressens. |
| Les autres sont dédaigneux | Ils sont très occupés, ils n'écouteront pas, peut-être que ce n'est pas le bon moment | Je ne suis pas un communicateur influent | Il est possible que je puisse communiquer efficacement. |
| Pas assez de temps | Je ne peux pas tout faire – si je garde ma passion bien vivante mes relations en souffriront. | Bloqué dans un paradigme d 'équilibre' – l'un ou l'autre vs. Tout le concevoir du point de vue des deux/et | Peut-être ce qui manque c'est le concevoir bien. |
| J'ai besoin de plus de confiance | Si j'avais plus d'expérience, plus de formation en leadership | « Si j'avais su comment, j'aurais... » La confiance est le pouvoir. | Peut être que la source du pouvoir c'est la clarté de ce que je suis engagé à faire |

| | | | |
|----------------------------------|--|---|---|
| <p>Pas assez de temps</p> | <p>Je suis vraiment occupé et je ne peux m'offrir plus qu'une ou deux heures par semaine pour ça. Plus que cela mettrait en péril les réalisations importantes que je me suis déjà engagé à faire.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Le progrès maintenant demande plus que deux heures par semaine - Je dois faire le travail moi même - Je ne peux pas transférer en toute sécurité ou m'engager de nouveau pour mes réalisations - Je ne peux pas changer l'ampleur ou autrement je réduirai le temps que mes autres tâches requièrent | <p>Tout cela ce sont des interprétations – et non des faits. La question est: qu'est ce que je suis engagé à faire?</p> |
|----------------------------------|--|---|---|

Un grand pourcentage de barrières sont des interprétations subjectives. Elles vivent pour nous comme « *the way it is* », la VERITE ; et façonnent notre pensée, les actions et les résultats que nous pouvons produire. Elles façonnent l'avenir dans lequel nous allons vivre.

Créer le rapprochement

Engagement:

Pour construire la relation, le partenariat, l'alignement et la confiance

Actions:

- Parlez authentiquement; déclarez un nouvel avenir/ une nouvelle vision.
- Ecouter l'avenir par lequel ils sont enthousiasmés -écoute «de leur côté» pour une percée.
- Dire ce que tu veux de leur vision.
- Aide le locuteur à dresser une image plus grande (dites-moi plus, qu'est ce que cela permettra, etc.).

Résultat:

L'exercice ci-dessus aidera les participants à développer un esprit de partenariat, d'alignement et une vision claire pour l'avenir.



Entreprises Féminines
Durables
Women's Enterprise
for Sustainability



Créer la possibilité

Engagement

Pour une percée dans la pensée de telle sorte que la vision se produise.

Actions

- Explorez: Quelles sont les possibilités de réalisation de cette vision?
- Générez des possibilités de réalisation de la vision et cherchez plus d'idées exceptionnelles.
- Pratiquez de l'écoute générative: l'écoute pour l'or, à l'écoute des possibilités.
- Remerciez chaque personne pour son idée. (« Bonne idée »)
- Capturez toutes les idées proposées dans votre groupe.

Possibilités de réalisation de la vision

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

Résultat de la conversation: Leur vision à l'air d'être possible à concrétiser.

Créer l'opportunité (Etape A et Etape B)

Etape A – Comprend la création d'un défi/resultat inspirant

Engagement – Les participants s'engagent à changer la vision du possible au faisable à travers les actions suivantes.

Actions -Définir des résultats possibles qui sont spécifiques (mesurables, limités par une date) et inspirants.

Etape B– Construire des chemins a partir du futur (du “haut de la montagne”)

Engagement– Les participants s'engagent à changer la vision du possible au réalisable (faisable) à travers les actions suivantes.

Actions:

Tenez-vous dans le future après avoir réalisé le défi inspirant.

Demander “ce qui s'est passé” qui a mené au succès — quelle étape finale vous a propulsé vers le top.

Envisagez une ou deux autres étapes qui peuvent mener au top.

Maintenant, une voie à la fois, travaillez à partir de chacune des étapes finales pour créer une voie d'événements et revenez au présent.

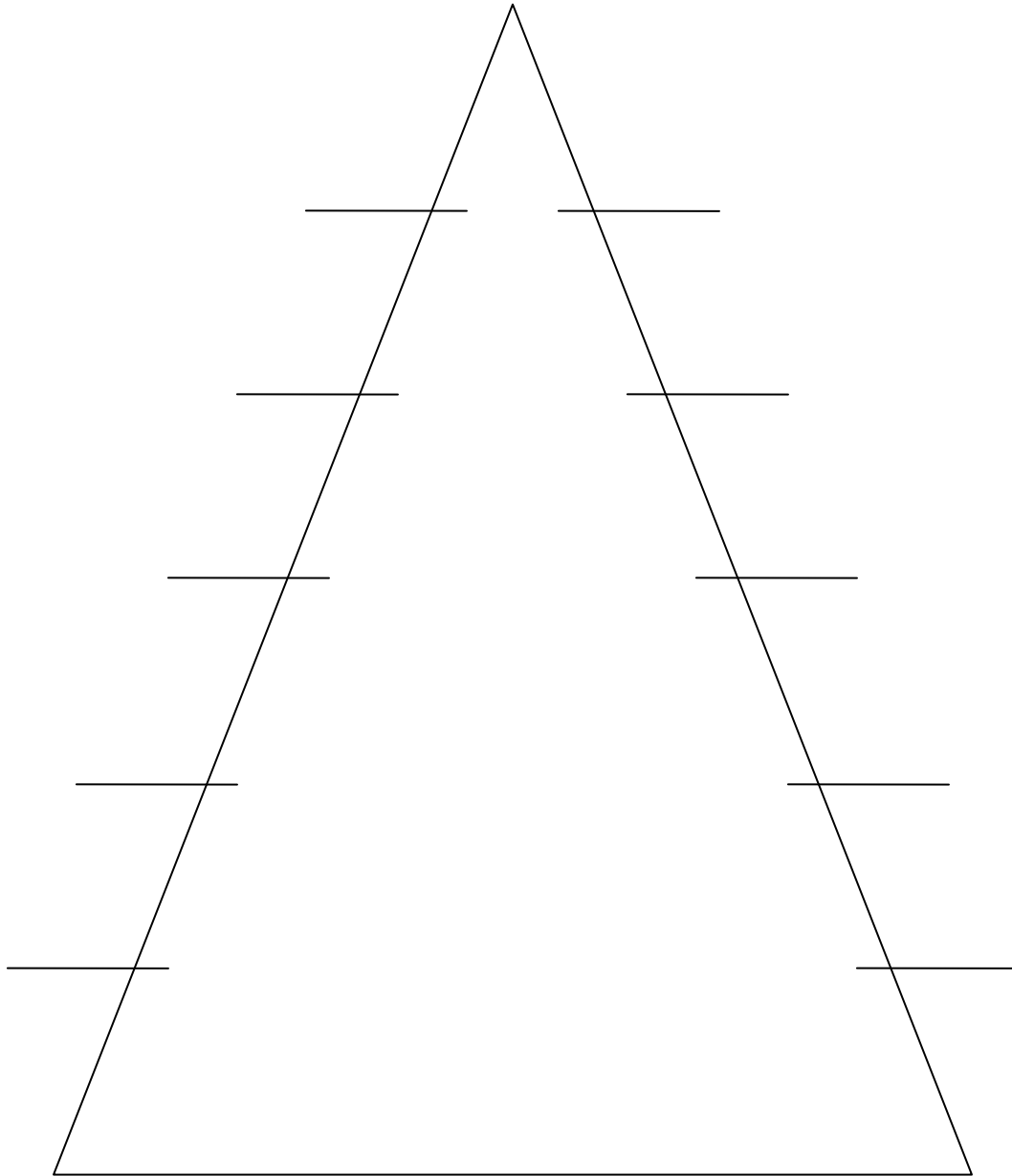
Résultat

Deux ou plusieurs voies possibles, à partir du future et pour réaliser un résultat exceptionnel, sont devenues visibles.

La vision et le défi inspirant semblent faisables.

Vision: _____

Défi inspirant: _____



Créer l'action

Engagement– Pour s'engager sur des actions (requêtes et promesses) qui sont visibles et puissantes.

- Action 1: _____
Quand? _____
- Action 2: _____
Quand? _____
- Action 3: _____
Quand? _____

Mon ou mes auditeur(s) engagé(s):

| <i>Nom</i> | <i>Téléphone/Courriel électronique</i> |
|------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |

- **Action 4: Rencontrer le ou les auditeurs :**

Date: _____ Heure: _____ Lieu: _____

Registre des accomplissements

Qu'est-ce qui a été accompli par votre participation ?

Qu'est-ce que cela permettra au futur ?

Qu'est-ce qui était prévisible si vous n'aviez pas participé ?

Qu'est-ce que vous reconnaîtrez pour rendre cela possible ?

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |



Citations: Inspirantes

« La taille de vos rêves doit toujours dépasser votre capacité actuelle à les atteindre. Si vos rêves ne vous font pas peur, ils ne sont pas assez grand ».- **Ellen Johnson Sirleaf**

« Je n'ai pas peur...Je suis née pour faire ça ».- **Jeanne d'Arc**

«Le sens des choses ne réside pas dans les choses elles-mêmes, mais dans notre attitude à leur égard ».
- **Antoine de Saint-Exupéry**

« Tout ce que vous pouvez faire ou rêvez de faire, commencez-le.
L'audace a du génie, du pouvoir et de la magie ». - **Goethe**

« Les leaders ont un manque implacable de respect de la réalité ».

« La vie est soit une aventure audacieuse ou rien ». - **Helen Keller**

« Si vous n'êtes pas dans la crainte de la possibilité en face de vous, ce n'est probablement pas une occasion assez grande ». - **Barbara Fittipaldi**

« Le pouvoir dans les organisations ne viendra pas de processus, il viendra des relations entre les personnes ». - **Margaret Wheatley**

« Une vision sans action n'est qu'un rêve.
Une action sans vision ne fait que passer le temps.
Avec l'action, la vision peut changer le monde ». - **Joel Barker**

« L'imagination est plus importante que le savoir ». - **Albert Einstein**

« Il s'agit de la vraie joie dans la vie, étant utilisé à des fins que vous considérez puissantes; être une force de la nature au lieu d'une motte de maladies fébriles et les griefs qui se plaignent que le monde ne va pas se consacrer à vous rendre heureux ». - **George Bernard Shaw**

« Beaucoup de gens pensent qu'ils pensent quand elles sont simplement entrain de réarranger leurs préjugés ». - **William James**

« Si un petit rêve est dangereux, le remède n'est pas de rêver moins, mais de rêver, rêver tout le temps ». - **Marcel Proust**

Citations: Pas de possibilité

Il n'y a aucune raison quelqu'un voudrait d'un ordinateur à leur domicile.
[Ken Olson, Président, et Fondateur de Digital Equipment Corp., 1977]

Mais à quoi sert-il?
[Ingénieur à IBM dans ses commentaires sur le micro-processeur, 1969]

Parmi ceux qu'ils [Larry et Sergey du Google] ont appelé était l'ami et fondateur de Yahoo David Filo. Filo est convenu que leur technologie était solide, mais a encouragé Larry et Sergey à développer le service eux-mêmes en démarrant une entreprise de moteur de recherche. "Quand elle est pleinement développée et évolutive», leur dit-il, "nous allons parler à nouveau." D'autres étaient moins intéressés par Google, car il n'était pas connu. Un PDG de portail leur a dit: «Tant que nous sommes 80 pour cent aussi bon que nos concurrents, c'est bien assez. Nos utilisateurs ne s'intéressent pas vraiment à la recherche. " [Jalons de Google, 1998]

Je pense qu'il y a un marché mondial pour environ cinq ordinateurs. **[Thomas Watson, Président d'IBM, 1943]**

La boîte à musique sans fil n'a aucune valeur commerciale imaginable. Qui paierait pour un message envoyé à personne en particulier?
[Réponse à David Sarnoff qui invite à plus d'investissement dans la radio, 1920]

Des machines volantes plus lourde que l'air sont impossibles. **[Lord Kelvin, Président, Royal Society, 1895]**

Ce 'téléphone' a de nombreuses lacunes pour être sérieusement considéré comme un moyen de communication. Le dispositif n'a donc aucune valeur pour nous. **[la mémo de Western Union international, 1876]**

Le concept est intéressant et très recherché, mais pour avoir une meilleure note que "C" il faut que l'idée soit faisable.

[La réponse d'un professeur de Management à « Yale University » suite à la recherche effectuée par Fred Smith qui a proposé la création d'un service fiable de livraison rapide. (Smith a fondé FedEx.)]

On n'aime pas le son qu'ils produisent, et la musique de la Guitare est en voie de disparition.
[Decca Recording Co., qui n'a pas apprécié les Beatles, 1962]

Mais qui veut entendre les acteurs parler?
[H. M. Warner, Warner Brothers, 1927]

Les réserves ont atteint ce qui ressemble à un plateau élevé en permanence.
[Irving Fisher, Professeur d'économie à "Yale University", 1929]



**Entreprises Féminines
Durables**
*Women's Enterprise
for Sustainability*

CENTER FOR



Bibliographie –Leadership Novateur

Babcock & Laschever; Women Don't Ask, Princeton University Press
Barrentine, Pat; editor, When the Canary Stops Singing, Berrett-Koehler
Block, Peter; Community, The Structure of Belonging, Berrett-Koehler
Collins, James; Good to Great, Harper
Dalai Lama, The Art of Happiness, Riverhead
Dychtwald, Maddy; Influence, Harper Collins
Evans, Gail; She Wins You Win, Gotham Books
Fritz, Robert; Creating, Fawcett Columbine
Gazzaniga, Michael; Who's In Charge, Harper Collins
Gillett, Richard; Change Your Mind, Change Your World, Simon & Schuster
Gladwell, Malcolm; The Tipping Point, Little, Brown & Co.
Goldsmith, Marshall; What Got You Here Won't Get You There, Hyperion
Hamel, Gary; Leading the Revolution, Harvard Business School Press
Huber, Cheri; That Which You Are Seeking Is Causing You To Seek
Kanter, Beth; The Networked Nonprofit, Jossey-Bass
Kawasaki, Guy; Selling the Dream, Harper
Kouzes and Posner; The Leadership Challenge, Jossey-Bass
Kouzes and Posner; Encouraging the Heart, Jossey-Bass
Kristof and WuDunn, Half The Sky, Knopf
Lipton, Bruce H.; The Biology of Belief, Hay House
Miller and Alber; The New Heart at Work, Trafford
Rock, David; Quiet Leadership, Harper Business
Sawyer, Keith; Group Genius, Perseus Books
Schein, Edgar H.; The Corporate Culture, Jossey-Bass
Searle, John R.; Expression and Meaning, Cambridge
Senge, Peter; The Necessary Revolution, Doubleday
Senge, Peter; Presence, Doubleday
Tannen, PhD., Deborah; You Just Don't Understand, Ballentine
Twist, Lynn; The Soul of Money, Norton
Wheatley, Margaret; Leadership And The New Science, Berrett – Koehler

