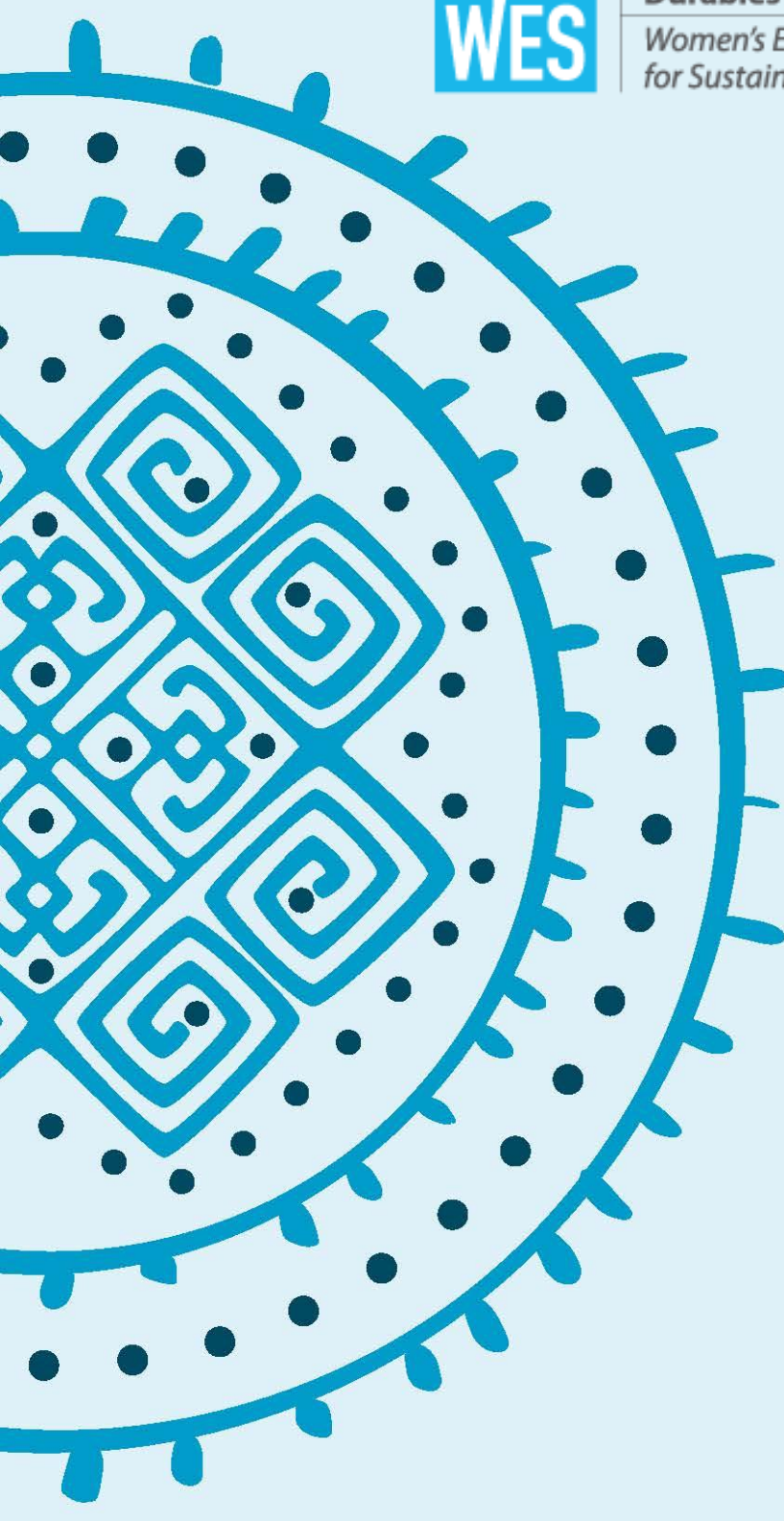




**Entreprises Féminines
Durables**

*Women's Enterprise
for Sustainability*

Leadership Novateur Guide du Formateur



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.mepi.state.gov

INSTITUTE OF
INTERNATIONAL
EDUCATION



Table de matières

Introduction	3
LEADERSHIP NOVATEUR	3
QUE DISENT LES DIPLOMES AU SUJET DE LEADERSHIP NOVATEUR	4
BARBARA FITTIPALDI	6
Agenda de participation	8
Vue d'ensemble	9
QUESTIONS CLES, PROBLEMES, ET COMPETENCES	9
JOUR 1 DE LA FORMATION	11
ACCUEIL DES PARTICIPANTS	11
PRESENTATION DES PARTICIPANTS	11
ELEMENTS IMPORTANT DE L'ATELIER	12
NORMES DU COURS	14
AGENDA DU COURS	15
ECOUTE AUTOMATIQUE ET AUTO-GENEREE	16
EXERCICE: ECOUTE AUTOMATIQUE ET AUTO-GENEREE	19
QUESTIONS ET CONVERSATIONS POUR FACONNER LES ACTIONS ET LES RESULTATS	21
CONCEPTION DE VISION	22
VISION	25
EXERCICE: CONCEPTION DE VISION	27
BARRIERES A LA CONCEPTION DE L'AVENIR	28
EXERCICE: BARRIERES A LA CONCEPTION DE L'AVENIR	28



EXERCICE: ELIMINER LES BARRIERES	30
EXEMPLES: ELIMINER LES BARRIERES	31
JOUR 2 DE LA FORMATION	
GROUPES POUR LA CREATION DU RAPPROCHEMENT	35
CREER LE RAPPROCHEMENT	36
CREER LA POSSIBILITE	37
CREER L'OPPORTUNITE	38
ETAPE A ET B	40
CREER L'ACTION	43
NOTES DU FACILITATEUR: REGISTRE DES ACCOMPLISSEMENTS	45
CITATIONS: INSPIRATION	47
CITATIONS: PAS DE POSSIBILITE	49
BIBLIOGRAPHIE	51



INTRODUCTION

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*

Leadership Novateur 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.

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.



Entreprises Féminines
Durables
Women's Enterprise
for Sustainability

CENTER FOR



Agenda de participation

Jour 1 Programme

9:00-10:30	Accueil et Introduction
10:30-10:45	Pause
10:45-11:00	Normes et agenda du cours
11:00-11:30	Ecoute automatique et auto-générée
11:30-11:45	Questions/Conversation façonne les actions et les résultats
11:45-12:30	Exercice: Conception de la vision
12:30-1:30	Déjeuner
1:30-2:15	<i>Paper-board</i> : Vision
2:15-3:00	Exercice: Barrières à la conception de l'avenir
3:00-3:15	Pause
3:15-4:45	Exercice: Eliminer les barrières
4:45-5:00	Partager l'apprentissage
5:00	Travail à la maison

Jour 1 Programme

9:00-10:00	Partager le contexte de la journée, les participants partagent
10:00-10:45	Créer le rapprochement
10:45-11:00	Pause
11:00-12:30	Créer la possibilité
12:30-1:30	Déjeuner
1:30-3:00	Créer la possibilité
3:00-3:15	Pause
3:15-3:45	Créer l'opportunité
3:45-4:15	Créer l'action
4:15-5:00	Registre des accomplissements
5:00	Merci



VUE D'ENSEMBLE

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]

Jour 1 de la formation

Accueil des participants

Temps approximatif pour cette section: approximativement 1 hr 30 mins. (Y compris les présentations des participants).

Les notes du facilitateur :

Ouvrir l'atelier en accueillant tous les participants.

Bonjour tout le monde. Nous avons vraiment plaisir d'être parmi vous ici et excités de travailler avec vous. Nous vous remercions pour tout ce que vous avez fait pour être ici – et surtout pour vos engagements que vous ramenez jusqu'ici.

Je m'appelle _____ et je vais diriger cet atelier.

Expliquez les logistiques relatives au lieu de la réunion: l'emplacement des toilettes, les boissons, etc.

Leadership Innovateur est un atelier sur le leadership transformationnel. Il vise à générer l'innovation et produire des résultats exceptionnels. Nous promettons de vous équiper d'une bonne méthodologie pour concevoir l'avenir – et des futurs extraordinaires – des futurs qui vont au-delà de tout ce qui est prévisible. Ce n'est pas une conférence – on veut que tout un chacun participe et contribue.

(Un texte alternatif pour que les facilitateurs utilisent dans leur note d'accueil : Aujourd'hui est sur nous tous, et la différence qu'on puisse faire : pour notre famille, notre pays, et notre monde.)

Présentations des participants

Le facilitateur dit :

Voyons qui est ici.

Les notes de facilitateur:

Invitez les participants à se présenter. Écrivez les questions suivantes sur un *paper-board* ou un tableau :

- Votre nom ?
- Où est ce que vous travaillez ?
- Qu'est ce que vous faites ?
- Quels résultats et percées attendez-vous du programme ?
- Quel avenir vous excite le plus ?

Le facilitateur dit :

Ceci représente un groupe puissant de personnes et un réseau énorme de ressources. Veuillez **écoutez** ce que vous inspire, ce que résonne pour vous et ce que vous aimez en ce qui concerne votre vision. Je donnerai à un ou deux membres de votre groupe l'opportunité de partager ce que vous inspire.

Les notes du facilitateur:

Est-ce qu'il y a un volontaire qui pourrait commencer avec les présentations, choisissez-le. Si non, choisissez à la hâte une personne membre du groupe pour commencer.

Activité:

Circulez dans la salle et demandez à chaque participant de répondre à ces questions. Présentez-vous et votre background.

Les notes du facilitateur:

Donnez une vue d'ensemble de l'atelier du Leadership Novateur. Après les présentations formelles, expliquez le cadre et les composantes de l'atelier (voir ci-après). Si cela est utile, les facilitateurs peuvent créer un diapositif de PowerPoint ou un *paper-board*, ou n'importe quel aide visuelle pour les aider à illustrer les points ci-après.

Le facilitateur dit :

Comment concevoir l'avenir et confectionner délibérément les résultats exceptionnels ?
Deux ingrédients essentiels à ce cadre (basé sur les linguistiques, l'ontologie et les pratiques) sont comme suit :

1^{er} élément important

Révéler le contexte ou vision du monde actuel (ou caché), c'est-à-dire les croyances, assumptions, légendes et règlements qui déterminent ce que les gens considèrent comme possible.

Mais si ces croyances solides dont la plupart ne sont pas visibles, ne sont pas examinées d'une manière profonde peut limiter notre pensée et notre efficacité.

Regarder ces tâches aveugles, débrayer ces mentalités limitées et éliminer ces obstacles et camisoles de force vous laisse avec une grande liberté et éclatement de confiance et de créativité élargie. Vous aurez une nouvelle vision du monde, de nouvelles façons de penser et de nouvelles possibilités et opportunités. Votre vision prend vie!

2^{ème} élément important

Nous fournissons une nouvelle langue, principes et cadres - un modèle / une méthodologie pour la conception de ces nouvelles possibilités. Nous prendrons votre vision et l'accompagnons à travers le modèle et en fait nous faisons la conception de votre vision et de défi inspirant (résultat exceptionnel).

Pour que vous rentriez avec des voies fiables qui vous permettent d'être très efficace dans l'accomplissement de votre vision.

Les Normes du cours

Notes du facilitateur

Passez en revue les normes de cours et l'Agenda

Temps approximatif pour cette section: 5-10 mins.

Le facilitateur dit:

Nous allons examiner brièvement les normes du cours pour l'atelier.

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

Les notes du facilitateur:

Présenter l'Ecoute automatique et auto-générée. Si cela pourrait aider, les facilitateurs peuvent créer un diapositif de PowerPoint ou un *paper-board*, ou n'importe quel aide visuelle pour vous aider à illustrer les points ci-après.

Temps approximatif pour cette section: 30 mins. (Y compris l'exercice à la page 17)

Le facilitateur dit :

D'où est ce que votre avenir commence ? Qu'elle est la source d'innovation?

La plupart des gens sont surpris quand ils découvrent la source de leur avenir – l'avenir commence dans notre pensée.

David Rock, co-fondateur du *Neuro-Leadership Institute* (Institut de neuro-leadership) aux Etats Unies, a écrit plusieurs livres sur sa science neurologique du cerveau (comment le cerveau fonctionne)– “quand vous améliorez votre pensée, vous améliorez votre performance.” Comment peut-on tirer profit de la fonction humaine la plus basique – penser!

On veut examiner de près notre pensée. Il y a une partie extrêmement importante dans notre pensée qui reste invisible. On veut voir ce qui a été invisible pour nous.

Une bonne façon de voir l'invisible: Qui fait du sport? Imaginez votre entraîneur prendre une vidéo de vous entrain de pratiquer ce sport, et puis il vous le visionne en « slow motion ». Qu'est ce que vous pouvez voir dans « slow motion » ? Qu'est ce que vous pouvez voir lorsque vous le regardiez d'une manière plus claire ?

On va examiner notre pensée en 'slow motion'.

Qu'est ce qui se passe lorsque nous réfléchissons ? Prenez des réponses des participants.

« Parler avec nous même... »

Qu'est ce qui s'est entrain de passer aussi? Prenez des réponses des participants.

On est entrain d'écouter soi-même.

Note manière d'écoute façonne et détermine notre façon de parler.

Notre manière d'écoute façonne et détermine nos actions.

Et nos actions façonne et détermine notre future.

Nous écoutons une nouvelle idée, nous commençons à en parler, nous agissons et cette action produit un résultat / un avenir.

Une percée majeure se passe lorsque nous découvrons qu'avant de passer à l'écoute, il est déjà trop tard – nous avons déjà écouté quelque chose ; et ce que nous avons déjà écouté façonnera et orientera notre avenir.

Le facilitateur dit :

Par exemple :

Avez-vous déjà entré dans une conversation où vous aviez l'intention de NE PAS réagir comme vous le faites habituellement? Combien de temps avant que vous et moi réagissons comme nous le faisons normalement? C'est quoi cette histoire? Quelque chose d'invisible qui nous était en jeu.

Combien de personnes ont assisté à une réunion et ont proposé une idée –quelles sont les premières questions que les autres demandent? COMMENT, POURQUOI? Comme les gens écoutent les questions / réponses automatiques commencent à éclater: (notre instinct guide ces questions) –ce sont tous des réactions automatiques.

Les notes du facilitateur:

Initier les participants aux deux filtres automatiques qui influencent notre façon de penser

- 1) l'écoute par des jugements et des évaluations
- 2) l'écoute pour l'ajustement ou la confirmation.

Si cela est utile, les facilitateurs peuvent créer un diapositif de PowerPoint ou un *paper-board*, ou n'importe quel aide visuelle pour les aider à illustrer les points ci-après.

Le facilitateur dit:

1. Filtre automatique: l'écoute par des jugements et des évaluations

Leurs réactions automatiques sont de juger l'idée, évaluer l'idée.

Les questions automatiques: Est-ce une bonne / mauvaise, vraie / fausse idée, tu l'aime ou l'aimes pas ...?

Nous ne sommes plus à leur écoute - nous sommes à l'écoute de ce que nous disons à propos de ce qu'ils disent.

Si vous pouvez voir les évaluations automatiques vous pouvez écouter à nouveau, et dans ces quelques secondes d'écoute à nouveau - de grandes opportunités naissent.

2. Filtre automatique: l'écoute pour un ajustement, une confirmation

Est-ce que cela a un sens? S'inscrit-il avec ce que je sais déjà? Comment puis-je l'utiliser?

Vouloir des réponses, des solutions rapides, des solutions, comment.

Ce que nous disons à nous-mêmes est « J'ai une idée sur ce sujet ou je le sais déjà »

Les notes du facilitateur:

Reportez-vous au tableau d'écoute automatique et auto-générée décrite à la page 17

Le facilitateur dit:

Quel pourcentage d'une semaine normale sur laquelle vous et moi tombons, entendons ou voyons quelque chose qui rechigne complètement nos esprits, nous bloque dans nos chemins – nous ne pouvons pas entrer dans n'importe quelle catégorie. (Il est difficile d'imaginer ce que je demande.)

Cependant, étant donné la puissance de l'« écoute automatique » – l'écoute pour l'« ajustement » – pour tout ce qui est survenu pour s'ajuster à l'intérieur de ce que nous savons déjà, nous sommes en mesure de s'adapter à presque tout à l'intérieur de ce que nous « savons déjà ».

Qu'advient-il de votre idée? Quelles réponses préférez-vous – quelles réponses vous rendent puissant, vous amènent à réfléchir davantage.

Nous pouvons modifier la façon dont nous écoutons – nous pouvons écouter fortement – nous pouvons générer des questions qui font appel à la créativité et la passion. Les clients appellent cela « l'écoute de l'or » (Il ya de l'or là-bas et je vais le trouver – comme les chercheurs d'or, ils savaient qu'il y avait de l'or là-bas)

Posez des questions génératives? (Qu'est ce que cela permettra?)

Ecoute automatique et auto-générée- Exercice

Les notes du facilitateur:

Introduire l'exercice d'écoute automatique et auto-générée. Le facilitateur travaillera avec les participants pour faire ce tableau. Demandez à un participant de partager son idée et encourager les autres à écouter attentivement. Si cela est utile, les facilitateurs peuvent créer un tableau ou autre aide visuelle pour les aider à illustrer les points ci-dessous.

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?

Les notes du facilitateur:

Mettez les questions auto-générées sur *paper-board*.

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 auto-générées (écoute généreuse)

- Ce que j'aime c'est ...
- Qu'est-ce qui permet de?
- Que peut-on construire avec cela?
- Quelle est la possibilité dans tout cela?
- Que pourrait cela fournir?
- Que faire si. . . ?

Les notes du facilitateur:

Encourager les participants à partager davantage.

Le facilitateur dit:

Il s'agit d'une pratique de «sortir de la boîte » (out of the box) – montrez avec le doigt le *paper-board*. Vous devez pratiquer l'écoute automatique– puis vous avez le choix. (par exemple: écouter deux choses que vous aimez)

Notre écoute automatique étouffe l'innovation. Vous pouvez reconnaître l'automatique et **ARRETEZ** de réfléchir.

Ce que nous pouvons **entendre** détermine ce que nous **disons**. Ce que nous **disons** détermine **nos actions** et nos actions détermineront **l'avenir** que nous arrivons à vivre. Le futur est une fonction des conversations que nous entreprenons.

Faites attention à votre écoute - vos futures commencent là-bas.

C'est une pratique à tirer profit de notre fonction humaine la plus basique qui est « penser »!

Améliorez votre écoute améliore votre façon de penser ! Et déclenche l'innovation et des résultats exceptionnels!

L'écoute généreuse impacte l'innovation, la création d'un alignement des équipes, le service client, l'esprit d'équipe, l'établissement de relations de confiance avec les gens - les gens veulent savoir qu'ils ont été entendus. Nous avons des dirigeants qui ouvrent leurs réunions avec « J'ai besoin de votre écoute généreuse - votre écoute ouverte ». **Rentrez chez vous ce soir, allez au travail le matin et écoutez ce que vous aimez à propos de ce qu'ils disent et dites-leur. Regardez ce qui se passe!**

Questions/La Conversation pour façonner les actions et les résultats

Les notes du facilitateur:

Ecoute Automatique et Auto-générée – Exercice (page 18) démontre que nos questions / conversations façonner nos actions et résultats. Les questions réactives tels que - comment est-ce possible, qui l'a fait? etc. - conduisent à des actions défensives et de critique avec des résultats incertains. Les questions analytiques tels que –Qu'est ce qui fonctionne, Qu'est ce qui manque, permettent des résultats progressifs et tactiques. Des questions génératives qui se penchent sur les possibilités qui permettent d'inspirer les actions prévisionnelles et peuvent conduire à des résultats décisifs.

Temps approximatif pour cette section: 15 mins.

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

Le facilitateur dit:

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?



Conception de vision

Les notes du facilitateur:

Cette section permettra aux participants d'explorer leur conception de vision.

Temps approximatif pour cette section: 45 mins. (Y compris l'Exercice sur la conception de la vision à la page 24)

Le facilitateur pose les questions suivantes:

- Que voulez-vous accomplir? (contre ce que vous voulez faire?) Et pourquoi?
- Que voulez-vous créer? Et pourquoi?
- Qu'est-ce qui est important pour vous? Et pourquoi?
- Qu'est-ce qui compte pour vous - qu'est-ce que vous préoccupe?
- Qu'est-ce que vous provoque?
- Qu'est-ce que vous excite?
- Sur quoi voulez-vous avoir de l'impact?
- Qu'est ce que vous fait le plus envie de contribuer?
- Qu'est ce que vous «appelle»?
- Dans le meilleur des mondes - si vous saviez que vous ne pouvez pas échouer - si QUELQUE CHOSE était possible –A quoi voulez-vous vous attaquer?

Activité:

Demandez aux participants d'écrire leurs réponses aux deux questions de la page 25. Donnez-leur 5 à 10 minutes.

Après avoir fini d'écrire, faites-les tourner vers la personne à côté d'eux et de trouver un partenaire. Demandez-leur de partager avec les autres leurs visions, leur rappelant à l'écoute de ce qui les inspire et ce qu'ils aiment - et de le partager entre eux.

Ensuite, demandez aux participants d'écrire leurs visions (en quelques mots) sur un papier *paper-board*.

Organisez le papier comme suit :

Nom: _____
Vision: _____

Nom: _____
Vision: _____

Nom: _____
Vision: _____

Nom: _____
Vision: _____

Les notes du facilitateur :

Une fois que les participants ont écrit leurs visions sur des *paper-boards* (environ 10 - 15 minutes), invitez-les à partager leurs visions avec l'ensemble du groupe. Faites le tour de la salle et demandez à chacun de partager sa vision. Demandez à un ou deux participants de partager ce qui les inspire, ce qu'ils ont aimé, après que chaque vision soit partagée.

C'est l'occasion de pratiquer l'écoute auto-générée (écoute généreuse) - pour écouter fortement. Et pour répondre à l'autre d'une manière qui renforce sa vision, lui permet de réfléchir davantage, attire sa créativité et sa passion.



Vision

Les notes du facilitateur:

Cette section permettra aux participants d'explorer leur conception vision.

Le temps approximatif pour cette section: 45 mins. (Y compris l'Exercice sur la conception de la vision)

Les facilitateurs disent:

Principes de conception

- Discontinuité
 - *Cette vision n'est pas un prolongement évident du présent.*
 - *Je ne 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?*



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

CENTER FOR



Exercice – La conception de Vision

Notes du facilitateur:

Encourager les participants à répondre aux questions suivantes pour les aider à concevoir leurs visions.

Le facilitateur dit:

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

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



Exercice – Barrières à la conception de l’avenir

Les notes du facilitateur :

Accompagnez les participants à travers l’exercice à 4 étapes suivant pour les aider à identifier les barrières à la conception de leur avenir.

Temps approximatif pour cette section: 1 hr 30 mins.

Etape 1

Le facilitateur dit :

Qu’est ce qui pourrait empêcher d’accomplir votre vision?
Quelles sont les préoccupations que vous aviez ?
Quelles craintes avez-vous?

Activité:

Demandez aux participants d’énumérer plusieurs barrières à la page 28 de leur cahier d’exercices. Laissez-leur 5 à 10 minutes pour écrire leurs réponses.

Comme ils notent leurs barrières dans leur cahier d’exercices, préparez deux *paper-boards* comme suit:

Barrière			

Etape 2:

Les notes du facilitateur:

Demandez à deux participants de venir à l'avant de la salle et d'écrire les barrières sur les *paper-boards*, quand le reste des participants les partagent avec le groupe. Nous appelons cela le procédé de «videz votre esprit ».

Etape 3:

Les notes du facilitateur:

Demandez aux participants, en utilisant le Tableau à la page 28, de remplir la deuxième colonne avec « l'histoire qu'ils racontent à eux même » sur chaque barrière. Demandez-leur de remplir deux ou trois « histoires ».

Etape 4:

Les notes du facilitateur:

Demander aux participants d'écrire et de raconter leurs histoires qui vont exposer leurs hypothèses et découvrir le sens caché et non examiné.

Exercice – Barrières à la conception de l’avenir

Notes du facilitateur:

Grâce à cet excise les participants peuvent identifier les barrières à la conception de leur avenir. Cet exercice sera utilisé lors de l’étape 1 relative à l’activité des barrières à la conception de l’avenir mentionné à la page 26.

Temps approximatif pour cette section: 5-10 mins.

Le facilitateur dit:

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

Exercice – Eliminer les barrières

Notes du facilitateur:

Demandez aux participants d'écrire dans la section Barrière et Histoire du paper-board. Aidez-les à comprendre la supposition cachée derrière chaque barrière et une interprétation alternative possible qui les aidera à surmonter la barrière. Cet exercice sera utilisé lors de l'étape 3 relative à l'activité des barrières à la conception de l'avenir mentionné à la page 26.

Temps approximatif pour cette section: 30 mins.

La fiche d'exemple à la page suivante peut vous aider à réfléchir à certaines barrières communes et les interprétations possibles.

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

Exemples: Eliminer les barrières

Les notes du facilitateur:

La présente fiche d'exemple vous aide à réfléchir à certaines barrières communes et aux interprétations possibles.

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>
----------------------------------	--	---	---

Le facilitateur dit :

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.

Les notes du facilitateur:

Mettez les participants en groupes de trois ou quatre et expliquez l'activité.

Créer le rapprochement (voir Page 33 pour les instructions)

Chaque participant partage sa vision et pourquoi il est excité par ce sujet avec les 2 ou 3 autres personnes dans leurs petits groupes. Demandez aux autres dans le groupe de répondre avec ce qui les a inspiré et ce qu'ils aiment à propos de la vision.

Résultats:

- Le groupe a un sens de partenariat, relation et confiance.
- Les visions sont de plus en plus réelles

Demandez aux participants de partager ce qui s'est passé dans la conversation.

Le facilitateur pose les questions suivantes:

- Est-ce qu'ils se sentent plus liés?
- Est-ce que leur vision est plus claire?
- Comment avez-vous ressenti lorsque vous parlez dans le cadre d'une écoute généreuse?
- Quel a été le résultat?
- Quelle était la source du résultat?

Créer le rapprochement

Les notes du facilitateur:

Grâce à cet exercice, nous construisons une relation, un partenariat, un alignement et la confiance.

Temps approximatif pour cette section: 30 mins.

Engagement: Encourager les participants à s'engager aux actions suivantes:

Le facilitateur dit :

- 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.).

Les notes du facilitateur:

Résultat:

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

Créer la possibilité

Engagement

Les notes du facilitateur:

Cet exercice permet une percée dans la pensée de telle sorte que la vision apparait comme une possibilité.

Temps approximatif pour cette section: 35-45 mins.

Engagement: Encourager les participants à s'engager à ces questions:

Le facilitateur dit :

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

Les notes du facilitateur:

Demandez aux participants de signaler les possibilités qui pourraient être ouvertes pour eux. (Exemples: *ils voient que ce n'était pas comme ils pensaient, ils ont découvert une assomption cachée dans leur façon de penser, quelqu'un a offert une idée qui ne leur était jamais venu avant.*)

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



Créer l'opportunité

Les notes du facilitateur:

'Créer l'opportunité' se compose de deux parties:

Temps approximatif pour cette section: 1 hr 30 mins.

Etape A: Définir les résultats possibles qui pourraient indiquer que vous êtes entrain de concrétiser votre vision.

Demandez à chaque participant de créer un « défi inspirant ».

Spécifique, mesurable, et date pour quand

- Un résultat qui a l'air d'être impossible à concrétiser.
- Ils sont excités et inspirés par le résultat.

Par exemple:

- Soutenir 100 femmes entrepreneures à développer leurs activités de 50% en un an.
- Renforcer les capacités de l'Assemblée constituante pour rédiger une constitution qui assure de solides garanties pour les droits de l'Homme en Avril 2013.
- Renforcer le principe de la parité et de la « fermeture Eclair » à être accompagné d'une exigence que la moitié des parties placent à la tête de leurs listes une femme (quelle date?)
- Inscrivez *Vital Partenariat Global Voices* et *Bank of America* pour étendre leur programme d'Ambassadeurs pour qu'il comprenne la Tunisie dans leur programme en Décembre 15, 2012

Etape B: Construire des chemins a partir du futur (du "haut de la montagne")

Utilisez le diagramme à la page 38 pour cet exercice.

Cet exercice permet de transformer / déplacer le défi inspirant du possible au réalisable (faisable).

Engagement: Encouragez les participants à s'engager sur les actions suivantes:



Entreprises Féminines
Durables
Women's Enterprise
for Sustainability



Le facilitateur dit :

Actions

- Tenez-vous dans le futur après avoir réalisé le défi inspirant.
- Demandez “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.

Les notes du facilitateur:

Résultat:

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



Entreprises Féminines
Durables
Women's Enterprise
for Sustainability

CENTER FOR



Créer l'opportunité (Etape A et Etape B)

Les notes du facilitateur:

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 à 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 futur 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.

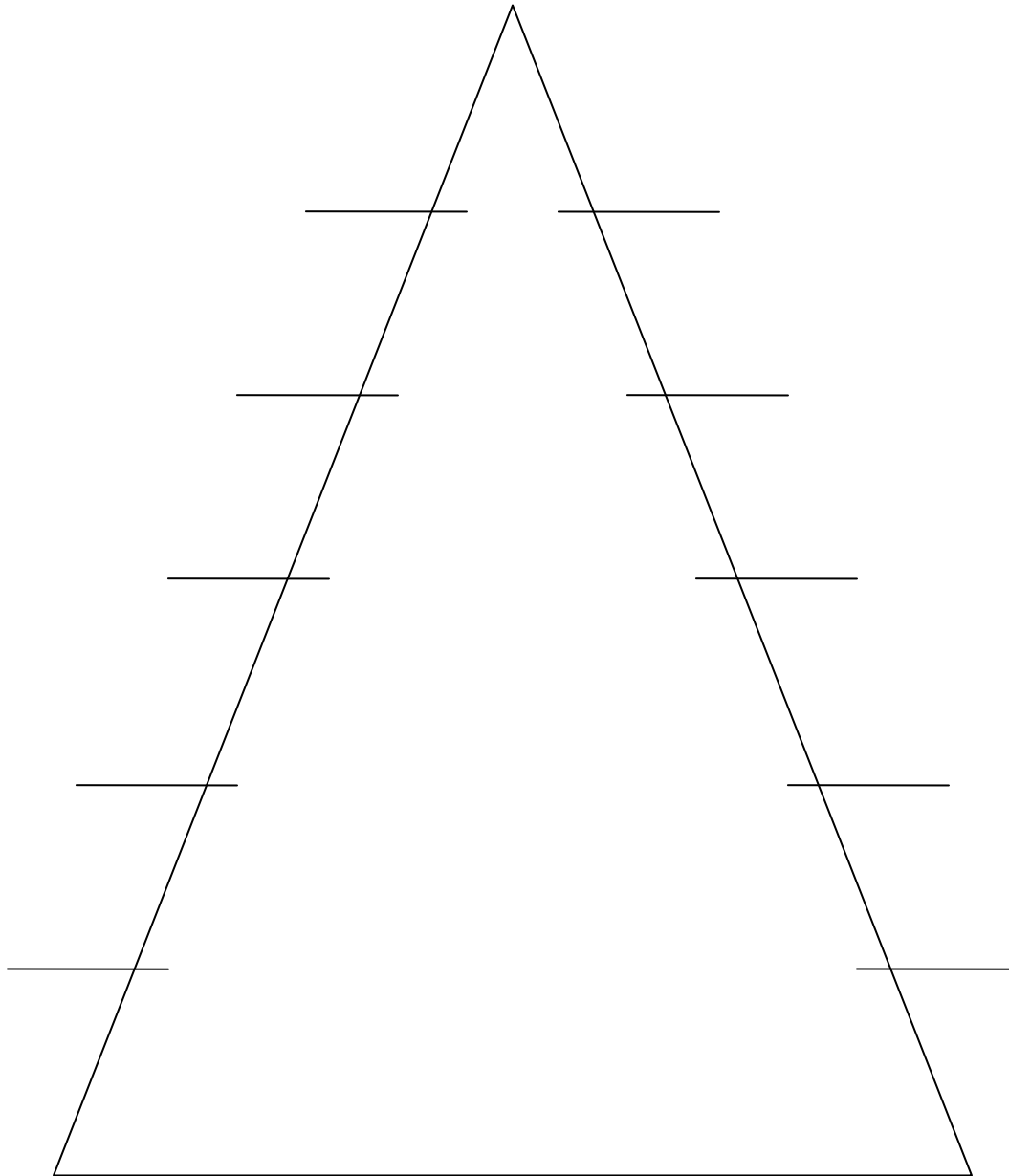
Résultat

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

La vision et le défi inspirant semblent faisables.

Vision: _____

Défi inspirant: _____



Créer l'action

Les notes du facilitateur:

Demandez aux participants de remplir les actions qu'ils vont entreprendre et la date de ces actions.

Temps approximatif pour cette section: 30 mins.

Engagement – les participants s'engagent aux actions (requêtes et promesses) qui sont visibles and 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

Les notes du facilitateur :

Avant de demander aux participants de remplir le registre, félicitez-les pour le travail qu'ils ont fait. Vous pouvez reconnaître les percées particulières qu'ils avaient ou les contributions particulières qu'ils avaient faites.

Temps approximatif pour cette section: 45 mins.

Par exemple:

Le facilitateur dit :

- Félicitations:
 - Vous n'êtes pas la même personne qui était venu hier matin.
 - Vous êtes beaucoup plus que VOUS même!
- Une transformation qui s'est passé,
 - Un changement de la « réaction » à la « création »;
 - De « faire du mieux que vous pouvez » à « créer les possibilités » ;
 - De « être à l'effet des circonstances » à « être la cause » (être le propriétaire de votre propre pouvoir, revendiquer le pouvoir de votre voix)

Les notes du facilitateur

Demandez-leur de remplir le registre à la page 41. Donnez-leur environ 5 minutes pour faire cela et faites le tour de la salle et donnez à chacun d'entre eux l'occasion de citer ce qu'il a écrit.

Quand ils ont terminé de partager ce qu'ils ont à dire, posez-leur les questions suivantes:

Le facilitateur dit :

- Méfiez-vous de 3 synchronismes étonnants cette prochaine semaine
- Ecoutez pour l'or

- Demandez à votre famille, collègues de travail ... ce qui est la meilleure chose qui s'est passé aujourd'hui?
- Trouvez quelqu'un qui fait quelque chose de bien et remerciez-le
- Des futures rencontres avec l'équipe

Les notes de facilitateur:

Remercier les participants pour leur courage et leur engagement.



Entreprises Féminines
Durables
Women's Enterprise
for Sustainability

CENTER FOR



Registre des accomplissements

<i>Qu'est ce qui a été accompli par votre participation ?</i>	<i>Qu'est-ce que cela permettra au futur?</i>	<i>Qu'est ce qui était prévisible si vous n'aviez pas participé?</i>	<i>Qu'est-ce que vous reconnaitrez pour rendre cela possible?</i>



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 appelés 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?
[Lord Kelvin, Président, Royal Society, 1895]

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, mai 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 vois 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]

Bibliographie –LeadershipNovateur



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

