



Leadership rassembleur^{MC} Formule longue

14^e cohorte – 2024-2025

Descriptif du programme

Leadership rassembleur^{MC} en quelques lignes

Pour que la collaboration fonctionne dans les collectivités, il faut que des gens exercent un leadership, mais pas n'importe lequel, un leadership **qui rallie les personnes et les organisations**, un leadership **qui rassemble et guide l'action** vers le changement social souhaité.

Les compétences développées dans le cadre du programme **Leadership rassembleur^{MC}** sont déterminantes afin d'**assurer une bonne collaboration** entre les acteurs et actrices au sein des organisations et d'une collectivité. Il favorise le partage des connaissances, la mobilisation autour d'une vision partagée et la réalisation de projets collectifs. Il en résulte alors une plus grande **capacité collective à faire face à des défis complexes**, et donc, une plus grande contribution à **l'amélioration des conditions de vie** des citoyens et citoyennes, le tout visant une **transformation sociale**.



Depuis 2007, plus de 250 leaders ont participé à **Leadership rassembleur^{MC}**. Ces leaders qui ont vécu le programme sont des liants dans leur collectivité. Ces personnes cherchent à comprendre l'environnement de chacun et chacune, à concilier des intérêts différents et à créer des conditions propices au dialogue. Ils et elles savent saisir les occasions et soutiennent la réalisation de projets.

Ces leaders sont appelé-es au quotidien à **déployer des compétences multiples** et à **composer avec des situations complexes** :

- lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale ;
- assurer le développement des tout-petits, des enfants, des jeunes, des familles et des personnes âgées ;
- améliorer les conditions de vie ;
- favoriser des relations culturelles harmonieuses ;
- promouvoir des environnements sains et sécuritaires ;
- faciliter l'accès à des services de santé et à des activités culturelles et de loisirs ;
- agir dans un contexte de transition socio-écologique ;
- etc.

Introduction

Le programme **Leadership rassembleur**^{MC} a été élaboré afin de répondre aux besoins de soutien exprimés par de nombreux·ses leaders engagé·es dans leur communauté.

S'inspirant des grands courants actuels de pensée en matière de leadership ainsi que des meilleures pratiques de développement dans ce domaine, il a été conçu afin de leur offrir **un environnement d'apprentissage à la fois pertinent, riche, souple et personnalisé**. Nous croyons qu'il représente **une occasion de ressourcement et de développement** d'une très grande valeur.

Ce document vous donnera un bon aperçu de ce programme. Il a été produit afin que vous puissiez **vous familiariser avec ses composantes** et ainsi, prendre une décision éclairée quant à votre engagement dans la démarche proposée.

Vous y trouverez d'abord une **courte présentation du programme et de sa structure** puis, pour chacun des mouvements, **les objectifs, les moments forts et les thèmes prévus**.

Bien que la structure et les contenus de ce programme soient relativement bien définis, ce dernier offre la souplesse nécessaire pour y **incorporer les besoins spécifiques et ponctuels** des personnes participantes.

Aussi, les formatrices verront à ce que les contenus traités **collent bien à la réalité quotidienne des participant·es**. Elles s'assureront ainsi que les apprentissages réalisés soient utiles et concrets.

LEADERSHIP RASSEMBLEUR^{MC} est une marque de commerce enregistrée propriété de Centraide du Grand Montréal, employée sous licence par Dynamo – Ressource en mobilisation des collectivités. 2010 Centraide du Grand Montréal. © Tous droits réservés.

Le programme et sa structure

Les intentions

Le programme **Leadership rassembleur^{MC}** a comme intention de **soutenir l'action** des leaders engagés dans leur communauté et de renforcer l'exercice d'un **leadership dynamique et inclusif** au sein des collectivités.

Le grand objectif :

Devant les besoins grandissants de nos sociétés actuelles, le programme entend développer des personnes en pleine conscience de leur potentiel, ancrées dans leurs valeurs, afin qu'elles oeuvrent au développement des collectivités.

Le programme cible trois intentions :

- **Générer un alignement** chez les leaders entre les intentions, les valeurs et les actions ;
- **Identifier une mission professionnelle puissante** pour nourrir l'espérance dans un monde en déconstruction ;
- **Magnifier la capacité des leaders à accompagner les changements nécessaires** face aux transformations sociétales actuelles et à venir.

Les caractéristiques du programme

Un projet qui se distingue des programmes de développement traditionnels

Ce programme se caractérise d'abord par **une approche qui mise sur les forces des participant-es pour guider leur développement**, plutôt que sur un profil de compétences prédéfini.

En pratique, cette approche se traduit par des activités qui favorisent la connaissance de soi, l'authenticité et l'utilisation cohérente de ses ressources personnelles.

Par ailleurs, ce programme s'appuie sur une croyance très forte : **l'expérience et les connaissances déjà acquises par chacun-e des participant-es sont une source d'apprentissage** d'une grande richesse pour l'ensemble du groupe. Cette croyance a largement conditionné le choix des stratégies d'apprentissage qui sont privilégiées tout au long du programme.

Ainsi, l'animation mettra à profit **l'expérience concrète et les ressources personnelles** des participant-es pour assurer le développement du groupe d'apprentissage. D'ailleurs, dès le début du programme, une **initiation au codéveloppement professionnel** est offerte et des groupes sont formés pour l'année, afin que chacun et chacune puisse exploiter tout le potentiel de ce type de stratégie d'apprentissage.

« Leadership rassembleur, c'est bien plus qu'une occasion d'apprentissage et de découvertes, c'est une réelle descente exploratoire à l'intérieur de soi, une expérience humaine de groupe authentique qui ne laisse personne indemne.

Se donner la chance de faire cette formation, c'est le plus beau cadeau personnel, interpersonnel et professionnel que vous pouvez vous faire. »

— Marie-Ève, cohorte 13

Un projet audacieux pour des leaders engagé·es

Le programme proposé est **audacieux et exigeant**. S'inspirant des meilleures pratiques de développement du leadership, il fait appel à des **stratégies novatrices** pour créer un environnement d'apprentissage d'une grande richesse.

Ce programme exige toutefois un **niveau d'engagement élevé** de chacun et chacune et leur pleine contribution à chacune des étapes.

D'abord, en raison du temps qu'il faut y investir, et ensuite, parce qu'il s'appuie considérablement sur la **synergie du groupe** pour enrichir l'apprentissage.

C'est un programme qui s'adresse à des leaders :

- qui veulent s'engager dans un **processus de développement professionnel rigoureux** ;
- qui sont ouverts à la remise en question **de leurs croyances et de leurs modèles mentaux** ;
- qui acceptent de **se rendre disponibles pour 20 jours** (19 journées d'apprentissages suivies d'une journée de bilan) ;
- qui souhaitent **contribuer au développement professionnel des membres de leur groupe** d'apprentissage et apprendre de ces personnes ;
- qui veulent **explorer leur potentiel** et actualiser concrètement leurs apprentissages par la **mise en pratique** au sein de leur collectivité.

Ce programme est destiné en priorité aux personnes ayant un **poste à responsabilités** et qui oeuvrent au sein de **concertations locales ou régionales**, ou d'**organismes impliqués activement dans la mobilisation de leur collectivité** et situés sur le territoire du **Grand Montréal**.

Exemples de postes occupés : direction et leur relève, coordination, agent-e de développement et de mobilisation, etc.

Leadership rassembleur^{MC} est offert aux **organismes soutenus financièrement par Centraide du Grand Montréal**. Dans certaines situations, il peut être aussi offert à des personnes provenant d'organismes non soutenus financièrement, et ce après validation auprès de Centraide du Grand Montréal. Pour toute information à ce sujet, **veuillez contacter directement Catherine Simard** au 514 437-3983 ou par courriel simardc@centraide-mtl.org

Les impacts observés au fil des ans

En 2019-2020, alors que la 10^e cohorte se terminait, Dynamo a réalisé une **évaluation des retombées du programme**. Pour ce faire, elle s'est tournée vers les participant·es des 10 cohortes.

Les faits saillants de cette évaluation nous apprennent sans l'ombre d'un doute que cette formation fait **une réelle différence dans la vie des leaders**.

Les voici brièvement résumés :

- le programme permet de générer d'importants changements chez un grand nombre de leaders, changements portant sur le **déploiement du leadership**, le **renforcement des capacités** à différents niveaux et le **développement du réseau professionnel** ;
- le programme contribue à des changements bénéfiques dans les organisations hôtes de certain·es leaders, notamment par rapport au **transfert de connaissances** dans les équipes de travail, à la **dynamique d'équipe** et au **développement de nouveaux partenariats** ;
- le programme semble également contribuer à des **changements à l'échelle de la collectivité**, par exemple en agissant comme accélérateur à la mise en place de nouvelles initiatives et au **développement d'une culture plus apprenante et d'une vision plus collective** ;
- divers leviers permettent de favoriser l'apparition des effets, comme la présence d'une **masse critique de leaders dans un même milieu**, le transfert des connaissances des leaders dans leur organisation et leur communauté et la **synergie** des différent·es acteur·rices de l'écosystème ;
- le **développement d'un réseau** semble avoir une grande valeur ajoutée pour les leaders, entre autres grâce à la formation de **groupes de codéveloppement professionnel** et au **soutien mutuel** entre les leaders.

« Leadership rassembleur c'est...

Composer avec nos vulnérabilités pour
faire place à notre authenticité.

Partir en quête vers notre mission
professionnelle.

Passer de l'égo à l'éco.

Être les pionniers et pionnières du
monde de demain. »

— Émilie, cohorte 12

La structure et les modalités du programme

Le programme **Leadership rassembleur^{MC}** est composé de 5 mouvements visant à :

1. **Se connecter** (à soi, aux autres) afin de ne pas faire le chemin seul·e et faire alliance en conscience.
2. **Prendre de la profondeur** pour clarifier son identité de leader et sa mission professionnelle.
3. **Prendre de la largeur** pour expérimenter l'intelligence collective et créer les conditions qui favorisent la collaboration dans les équipes.
4. **Prendre de la hauteur** pour mieux comprendre la complexité de notre environnement et poser des actions stratégiques.
5. **Célébrer** pour mesurer le chemin parcouru et entrer dans le réseau des leaders en action.

Chaque mouvement est composé de trois types d'apprentissages :

- **des apprentissages expérientiels en cohorte et en présence** : une journée de connexion et quatre jours en résidence ;
- **des apprentissages par les pairs** : rencontre de groupe de codéveloppement professionnel et rencontre avec son/sa partenaire d'apprentissages et/ou mentor·e dès la semaine 3 ;
- **des apprentissages individuels** : capsules pédagogiques en ligne, méditations, lectures.

L'ensemble des activités est réparti sur une période d'environ **16 mois**. Afin que les participant·es puissent profiter au maximum du temps qu'ils et elles consacrent à leur développement, toutes les semaines de quatre jours offertes se tiennent **en résidence**, dans un lieu propice au ressourcement et à l'apprentissage.

Comme le groupe d'apprentissage est la pierre angulaire du programme, une grande importance est accordée à sa constitution. Afin d'optimiser la qualité des interactions, **dix-huit personnes formeront ce groupe**. En plus d'assurer une bonne dynamique au sein du groupe, ce nombre permet la division de celui-ci en trois **sous-groupes** de six personnes chacun. Ce dernier format est considéré comme étant **idéal pour le codéveloppement professionnel**.

Le nombre de participant·es au programme étant limité à dix-huit, une sélection devra être réalisée. Afin de signifier leur intérêt et leur volonté de s'engager dans le programme qui leur est proposé, les candidat·es seront invité·es à répondre, par écrit ou par tout autre moyen choisi, à quelques questions relatives à leur candidature. Un comité de sélection procédera à l'analyse des demandes d'inscription et tâchera de constituer **un groupe dynamique et équilibré** (âge, territoire, secteur d'intervention, etc.).

Dynamo coordonne la réalisation de la formation et les coûts du programme sont assumés par **Centraide du Grand Montréal** : formation, hébergement et nourriture. Cette offre est donc offerte gratuitement aux personnes participantes. **Un cadeau d'une grande valeur !**

Il s'agit là d'un geste concret pour renforcer l'exercice du leadership dans les collectivités. **Il appartiendra cependant aux conseils d'administration concernés de soutenir le programme en encourageant la participation des leaders de leur organisme et en prenant les mesures requises pour assurer leur pleine participation.**

Les stratégies d'apprentissage

Comme mentionné ci-haut, l'une des principales stratégies d'apprentissage utilisées dans le cadre du programme est le **codéveloppement professionnel**. Il s'agit d'une approche qui mise sur l'**intelligence collective** d'un groupe pour que chacun et chacune puisse améliorer sa pratique professionnelle. C'est, en fait, une forme de coaching qui s'exerce au sein d'un groupe par l'ensemble de ses membres.

En pratique, les participant·es se réunissent en petit groupe pour traiter ensemble des situations réelles et problématiques qu'ils et elles vivent dans leur milieu professionnel respectif. S'appuyant sur un **processus de consultation structuré**, les participant·es mettent leurs ressources personnelles en commun pour s'aider à **mieux percevoir la réalité, mieux comprendre les situations** dans lesquelles ils et elles se trouvent et, finalement, pour mieux agir sur celles-ci. Cette approche, qui gagne en popularité, est d'une grande efficacité.

Bien qu'elle soit au cœur du programme, elle n'est toutefois pas la seule à être mise à profit. En fait, c'est tout un ensemble de stratégies d'apprentissage qui sera mis en œuvre pour **favoriser le ressourcement et l'apprentissage**.

En voici quelques-unes :

- activités de recul et de réflexion (ex. : lectures, grilles de réflexion, journal de bord) ;
- échanges en grand groupe (ex. : debriefing, discussion, dialogue) ;
- soutien personnalisé (pendant les semaines de formation et entre celles-ci) ;
- mises en situation ;
- ateliers pratiques et expérimentations ;
- présentations de modèles et outils d'intervention ;
- capsules vidéos ;
- parcours de méditation ;
- coaching professionnel individuel ;
- etc.

Les travaux d'intersession – pour cristalliser les apprentissages

En plus de ces stratégies d'apprentissage, le programme propose quelques travaux d'intersession et encourage les participant·es à **faire des liens avec leur réalité professionnelle et avec des projets** (en cours ou à venir). Cette approche favorise grandement le **transfert des apprentissages** en milieu de travail. Elle peut également servir de support et de prétexte à l'apprentissage tout au long du programme. Elle permet notamment de se préparer à la semaine suivante par **des lectures et des réflexions personnelles**.

De façon plus ciblée, entre le 3^e et 4^e mouvement, un **projet terrain structuré** sera mis en place par chacune des personnes participantes. Cette étape sera appuyée par des formatrices de **Dynamo** et des leaders des cohortes précédentes qui agiront à titre de mentor·es. Ce projet d'intersession permettra aux leaders de faire la synthèse des apprentissages réalisés, et d'approfondir certains thèmes par la mise en pratique des concepts présentés tout au long du programme. **Les travaux d'intersession sont obligatoires.**

Tout du long, les personnes participantes sont finalement invitées à prendre des **initiatives personnelles de développement** en fonction de leurs objectifs et de leurs intérêts. En collaboration et/ou sous la supervision des formatrices, elles pourraient, par exemple, souhaiter développer un sujet, proposer une activité, pratiquer un processus collectif dans leur milieu, etc. Cette stratégie vise l'appropriation progressive du programme par les participant·es. Ces initiatives demeurent toutefois facultatives.

« Leadership rassembleur est une aventure unique qui permet une réelle rencontre avec soi-même .

C'est la possibilité de regarder notre monde avec d'autres lunettes et c'est surtout la possibilité de prendre le temps de se regarder aller...

Il y aura forcément un avant et un après : préparez-vous à grandir et à vous voir évoluer ! »

— Ludovic, cohorte 13

Sommaire du 1^{er} mouvement

« Se connecter »

Septembre à octobre 2024

Le programme **Leadership rassembleur**^{MC} est un projet exigeant pour les leaders qui y participent ainsi que pour leur organisation. D'abord parce qu'il nécessite un investissement de temps et d'efforts important, mais également parce qu'il fait amplement appel aux ressources personnelles des participant·es pour stimuler, nourrir et soutenir le développement du groupe d'apprentissage.

Afin que les participant·es puissent profiter au maximum de cet investissement, **ce premier mouvement vise à :**

- créer le sentiment d'appartenance à la cohorte ;
- poser les bases de la collaboration et des apprentissages ;
- créer les groupes de codéveloppement professionnel ;
- initier à l'alignement intention-valeurs-actions.

Plus spécifiquement, le premier mouvement du programme permettra de :

- se familiariser avec les différentes dimensions du programme (fondements, structure, contenu, stratégies d'apprentissages...)
- mieux connaître les membres de leur cohorte et établir une dynamique propice à l'apprentissage ;
- s'initier au codéveloppement professionnel ;
- préciser leurs objectifs personnels de développement.

Ce premier mouvement est d'une grande importance. Au terme de ce mouvement, les participant·es se seront familiarisé·es avec l'environnement d'apprentissage qui leur est proposé, ils et elles seront plus aptes à appuyer le développement des membres de leur groupe d'apprentissage et ils et elles auront mieux défini leur projet de développement personnel et professionnel.

Les moments forts :

18 septembre 2024, de 17 h à 20 h - Lancement de la cohorte avec l'ensemble des formatrices et contributrices

Apprentissages individuels :

Capsules vidéos

Apprentissages par la cohorte :

Semaine 1 - 4 jours en résidence : **30 septembre au 4 octobre 2024**

Thèmes abordés :

- La présentation détaillée du programme et de ses fondements.
- Les styles personnels d'apprentissage.
- Le codéveloppement professionnel.
- Quelques notions d'accompagnement.

- Les questions porteuses.
- L'échelle d'inférence.
- La double-boucle et la réflexivité.
- Les étapes de développement d'un·e leader.
- Les 7 niveaux du leadership.
- Le plan de développement individualisé (P.D.I.) et les objectifs d'apprentissages.
- L'entente de collaboration du groupe d'apprentissage.
- L'organisation apprenante.

Sommaire du 2^e mouvement

« Prendre de la profondeur »

Décembre 2024 à janvier 2025

L'exercice du leadership en développement social est un rôle complexe et demandant. Confronté·e à la diversité des intentions, des intérêts et des cultures locales, le·la leader doit faire appel à tous ses talents pour rassembler les forces vives, concilier les visions de chacun et chacune et relever les nombreux défis qui caractérisent l'action collective.

Parfois choisi, parfois simplement « accepté », le leadership est toujours exigeant pour la personne qui l'exerce. Ce 2^e mouvement veut permettre aux leaders de faire une pause, de prendre du recul face à leur engagement social et face à leur pratique du leadership.

Loin des préoccupations quotidiennes et dans un environnement propice à la réflexion, ils et elles sont invité·es à explorer les fondements et les caractéristiques de leur leadership personnel ainsi que les défis qu'il représente. Ce mouvement est une occasion en or pour reprendre contact avec soi-même, se recentrer et ancrer son action à ses valeurs les plus profondes.

Pour cette phase du programme, les intentions sont :

- prendre conscience de leurs modèles mentaux, de leurs forces et de leurs peurs ;
- découvrir leur couleur de leadership ;
- créer leur mission professionnelle.

Plus spécifiquement, le 2^e mouvement du programme permettra de :

- prendre conscience des facteurs qui influencent leur façon de concevoir et d'exercer le leadership ;
- reconsidérer et préciser leur conception du leadership ;
- identifier et reconnaître les attributs personnels qui peuvent favoriser ou limiter l'exercice de leur leadership ;
- mieux saisir les notions de maîtrise personnelle et de modèles mentaux ;
- faire le bilan de leur engagement social ;
- reprendre contact avec la source de leur engagement ;
- raffermir leurs convictions personnelles et leur intention d'agir ;
- identifier leurs besoins personnels de soutien et de développement ;
- être plus au clair avec leurs intentions professionnelles.

Apprentissages individuels :

Capsules vidéos

Méditation Niveau 1

Test psychométrique et coaching individuel NOVA

Apprentissages par la cohorte :

Moment de connexion – le parcours des leaders (connexion à la nature) – **novembre (date à confirmer)**

Semaine 2 - 4 jours en résidence - **20 au 24 janvier 2025**

Apprentissages par les pairs :

Groupe de CODEV #1 et #2

Rencontre de partenaires d'apprentissages

Thèmes abordés :

- La maîtrise personnelle.
- Le *Flow*.
- Le pouvoir de la vulnérabilité.
- Les besoins fondamentaux.
- Les polarités, les peurs et les interdits.
- Remise en question des modèles mentaux.
- Réflexion sur le parcours professionnel.
- La création de la mission professionnelle.

Au terme de ce mouvement, les membres de la cohorte seront davantage en mesure d'exercer leur leadership de façon authentique, et ce, à partir de leurs compétences et de leurs convictions personnelles.

Sommaire du 3^e mouvement

« Prendre de la largeur »

Février à avril 2025

Alors que le 2^e mouvement du programme invitait les membres de la cohorte à explorer leur identité professionnelle et leurs intentions relatives à l'exercice de leur leadership, le 3^e leur propose de se pencher sur l'émergence de l'intelligence collective et la puissance de la collaboration au sein de leur équipe de travail et de leur collectif.

Les organisations impliquées en développement social dépendent considérablement de l'engagement et des ressources personnelles de leurs membres. Souvent confrontées à des problèmes très complexes, ces organisations requièrent, de plus en plus, un leadership ouvert et inclusif, un leadership qui sait faire appel aux valeurs et à l'intelligence de tous ses membres, un leadership qui favorise la coréflexion, la cocréation et la co-construction.

C'est dans cette perspective que le leadership sera abordé dans le 3^e mouvement du programme. D'abord sous l'angle de la relation de confiance, que le-la leader doit établir avec

ses collaborateurs et collaboratrices, et également sous celui des différentes interventions qui peuvent être réalisées pour favoriser de saines communications, la mobilisation et l'émergence de l'intelligence collective.

Pour cette phase du programme, les intentions sont :

- expérimenter la puissance de l'intelligence collective ;
- prendre conscience de moi parmi les autres ;
- découvrir les conditions gagnantes de la collaboration en équipe.

Plus spécifiquement, le 3^e mouvement du programme permettra de :

- mieux percevoir les dynamiques de groupe, incluant le cycle de développement d'une équipe ;
- mieux comprendre les situations conflictuelles dans lesquelles ils et elles doivent intervenir ;
- identifier les facteurs qui peuvent contribuer à l'établissement d'une relation de confiance et au maintien de leur crédibilité ;
- développer une plus grande dextérité dans leurs relations interpersonnelles ;
- expérimenter des méthodes et des processus soutenant l'émergence de l'intelligence collective ;
- identifier les postures et conditions favorables à l'intelligence collective ;
- accroître leur capacité de créer et de maintenir une culture d'apprentissage et de développement au sein de leur milieu professionnel.

Apprentissages individuels :

Capsules vidéos

Méditation Niveau 2

Apprentissages par la cohorte :

Moment de connexion ouvert au réseau des leaders – **février (date à confirmer)**

Semaine 3 - 4 jours en résidence - **13 au 17 avril 2025**

Apprentissages par les pairs :

Groupe de CODEV # 3 et 4

Rencontre de partenaires d'apprentissages

Thèmes abordés :

- *L'Art of hosting* et les processus collaboratifs.
- La décision collective.
- Le dialogue de Bohm.
- Le cycle de développement d'une équipe.
- La gestion de sa crédibilité.
- La fenêtre de Johari.
- Le conflit.
- Le cycle de développement d'une équipe.
- L'art de la collaboration.
- L'intelligence collective.
- L'apprentissage par l'équipe.
- La pédagogie du cercle.
- La pensée design.

Au terme de ce mouvement, les membres de la cohorte auront pris conscience des facteurs qui favorisent l'exercice d'un leadership inspirant et mobilisateur, ils et elles seront davantage en mesure de créer un climat de collaboration au sein de leur organisation et d'assurer son engagement à servir la collectivité.

Sommaire du 4^e mouvement

« Prendre de la hauteur »

Mai à octobre 2025

Si l'action collective est maintenant indispensable à l'amélioration des conditions de vie de nos collectivités, la mobilisation et l'engagement continus des acteurs et actrices concerné-es présentent toutefois de nombreux défis. Le travail en collaboration commande souvent la conciliation de cultures, de valeurs et de visions bien différentes. Il exige une grande dextérité relationnelle chez ceux et celles qui doivent composer avec des rapports de forces souvent disproportionnés, des intérêts parfois très divergents et des environnements de plus en plus complexes.

Comment s'ouvrir aux autres et tenir compte de leur vision sans pour autant sacrifier ou réduire la nôtre ? Comment faire appel à l'intelligence collective pour rendre les processus collectifs plus porteurs ? Comment exercer un leadership authentique sans heurter les susceptibilités ou sans y perdre sa crédibilité ? Comment accompagner les parties prenantes lors de changements collectifs en tenant compte des différents niveaux de préoccupation ? Comment favoriser les impacts collectifs souhaités ? Comment susciter l'intérêt et la participation des citoyen-nés ? Comment influencer avec intégrité ? Et surtout, comment maintenir son équilibre et son engagement devant l'ampleur de la tâche à réaliser ?

C'est à ces questions, et à bien d'autres, que les membres de la cohorte seront invité-es à répondre dans le 4^e mouvement du programme. D'abord pour mieux « lire » et mieux comprendre leur environnement humain trop souvent complexe, et surtout, pour explorer encore davantage leur propre potentiel et utiliser leurs ressources personnelles de façon plus efficace.

Pour cette phase du programme, les intentions sont :

- devenir des porteur-ses d'espérance et de changements dans les milieux ;
- développer leur capacité à lire ses systèmes ;
- développer leur pouvoir constructif d'influence ;
- développer la résilience individuelle et collective.

Plus spécifiquement, le 4^e mouvement du programme permettra de :

- comprendre le processus d'un changement et de découvrir des stratégies pertinentes pour accompagner les individus dans la gestion de changement ;
- accroître leur habileté à lire les systèmes complexes de l'action collective et à identifier les conditions qui peuvent favoriser la réalisation de projets ;
- démystifier la notion d'habileté politique et d'avoir une meilleure lecture de l'influence et du pouvoir qui s'exercent dans leur milieu ;

- comprendre l'importance de la vision partagée dans le processus de l'action concertée.

Apprentissages individuels :

Création de la cellule d'allié-es et mise en œuvre du Projet terrain
Méditation Niveau 3

Apprentissages par la cohorte :

Moment de connexion – rencontre avec les mentor-es du réseau des leaders – **mai (date à confirmer)**

Semaine 4 - 4 jours en résidence - **22 au 26 septembre 2025**

Apprentissages par les pairs :

Groupe de CODEV #5 et 6

Rencontre de partenaires d'apprentissages

Visite terrain avec les mentor-es et/ou partenaires d'apprentissages

Thèmes abordés :

- Les habiletés politiques.
- La pensée systémique.
- Faire face à la complexité.
- Transformations sociétales.
- Collaborer en temps de crise.
- La vision partagée.
- La gestion du changement : volet humain, organisationnel et systémique.

Au terme de cette semaine, les membres de la cohorte seront en mesure de faire une meilleure lecture de leur environnement local et de mieux comprendre les enjeux liés à l'action collective et territoriale.

Plus conscient-es de l'importance de leur rôle de leader et plus stratégiques dans leurs interventions, ils et elles seront davantage en mesure de contribuer à bâtir des collectivités inclusives, vivantes et solidaires.

Sommaire du 5^e mouvement

« Prendre de la hauteur »

Novembre à décembre 2025

Au terme de ce programme, les membres de la cohorte se rencontrent pour faire un bilan de leur expérience au sein du groupe de codéveloppement professionnel. Se tient aussi une journée bilan des apprentissages qui les amène à faire une synthèse et un bilan de leurs apprentissages, et également à partager avec les autres l'expérience qu'ils et elles ont vécue à travers l'ensemble de ce programme si riche.

Le programme se conclut par une soirée de remise des certificats, une fête qui rend hommage aux leaders ayant complété la formation.

En plus de la remise de certificats, c'est aussi un moment clé qui permet aux leaders des cohortes précédentes d'accueillir l'arrivée de nouveaux et nouvelles leaders et de poser ainsi un geste significatif pour la continuité de ce réseau d'apprentissage, de cette communauté apprenante.

Pour cette dernière étape du programme, les intentions sont :

- honorer le parcours et le chemin parcouru ;
- identifier et cristalliser les apprentissages ;
- célébrer la fin de la formation ;
- officialiser l'accueil et le lien avec le réseau des leaders.

Apprentissages individuels :

Réalisation d'un bilan individuel d'apprentissages

Apprentissages par la cohorte :

Présentation du bilan d'apprentissages durant la journée Bilan – **novembre 2025**

Apprentissages par les pairs :

Bilan en groupe de codéveloppement professionnel – **novembre – date à confirmer**

Moment fort :

Gala de célébration – **début décembre 2025 – date à confirmer**

« **Leadership rassembleur, c'est avoir le courage d'entreprendre la magnifique quête de soi qui permet de mettre un doigt sur notre sens collectif.**

Sur notre nous.

Jouer pleinement notre juste place dans le Nous. »

— Sara, cohorte 12

Le calendrier de cette année mémorable

Date limite pour déposer sa candidature	21 mai 2024 – 17h
Entrevues de sélection	3 et 14 juin 2024
Annonce aux candidat·es	Aux alentours du 18 juin 2024
Lancement de la 14 ^e cohorte	18 septembre 2024
Semaine 1 en résidence	30 septembre au 4 octobre 2024
Semaine 2 en résidence	20 au 24 janvier 2025
Semaine 3 en résidence	13 au 17 avril 2025
Mise en œuvre des Projets terrain	Juin - septembre 2025
Semaine 4 en résidence	22 au 26 septembre 2025
Journée Bilan des apprentissages	Novembre 2025 (date à confirmer)
Soirée de graduation	Décembre 2025 (date à confirmer)

Les dates des trois activités de connexion seront confirmées ultérieurement.

La présence des participant·es est requise dès le lundi soir sauf pour le 13 avril (arrivée le dimanche soir).

Dynamo et son équipe de formation : une référence

Dynamo est une entreprise d'économie sociale qui a comme mission de créer des collectivités inclusives, vivantes et florissantes. Pour ce faire, **Dynamo** épaulé des organisations et des collectifs qui contribuent au changement social dans le développement de leurs capacités à collaborer, apprendre et agir ensemble.

Engagée depuis de nombreuses années au sein de **Leadership rassembleur^{MC}** et auprès de nombreux organismes communautaires, l'équipe de **Dynamo** apporte sa touche magique tout au long du programme. Deux formatrices principales coordonnent et animent l'ensemble du programme. Des contributrices prennent part à l'animation des journées de connexion, à l'animation des groupes de codéveloppement et à l'accompagnement du Projet terrain mentoré par les leaders des cohortes précédentes.

Nous vous les présentons :



FRANCE BROCHU

Engagée depuis plus de 30 ans dans le mouvement communautaire, France est directrice de Dynamo et coach professionnelle. Participante à la 1^{ère} cohorte de **Leadership rassembleur^{MC}**, elle en est cofformatrice depuis 2014.

SOPHIE PÉTRÉ

Passionnée du développement humain, Sophie est directrice au développement des talents chez Dynamo et coach professionnelle certifiée. Participante à la 5^e cohorte de **Leadership rassembleur^{MC}**, elle en est cofformatrice depuis 2019.



CHANTAL GRANDCHAMP

Chantal œuvre depuis plus de 30 ans dans le développement des collectivités. Elle est conseillère stratégique chez Dynamo. Participante à la 6^e cohorte de **Leadership rassembleur^{MC}**, elle en est une formatrice associée depuis la 7^e cohorte.

GENEVIÈVE VALLIÈRES

Geneviève est conseillère stratégique chez Dynamo. Elle trouve son énergie dans le développement individuel et collectif. Elle affectionne l'agilité, le travail collaboratif et l'accompagnement du changement. Elle est formatrice associée depuis la 13^e cohorte.





SARA MARIE-JO BASTIEN

Fascinée par les systèmes complexes, Sara a oeuvré pendant de nombreuses années au sein de concertations et d'organismes jeunesse. Elle est conseillère stratégique chez Dynamo et s'est formée au **Leadership rassembleur^{MC}** au sein de la 12^e cohorte.

RAPHAËLLE RINFRET-PILON

Après avoir oeuvré en tant qu'intervenante sociale et organisatrice communautaire, Raphaëlle a été directrice adjointe d'une CDC puis directrice générale de Projet Montréal. Elle est conseillère stratégique chez Dynamo et a participé à la 5^e cohorte de **Leadership rassembleur^{MC}**.



Conclusion

Au-delà du savoir et du savoir-faire, nous croyons avec ardeur que le savoir-être acquis durant ce programme est déterminant pour la suite des choses et pour la mobilisation de nos collectivités.

Voilà un geste qui fait du sens et qui donne du sens. Voilà un geste qui permet aux leaders de se dépasser et qui, nous le souhaitons, permettra aux acteurs et actrices des collectivités de mieux travailler ensemble.

Ce programme **Leadership rassembleur^{MC}** semble définitivement répondre aux besoins des leaders engagé-es dans leur communauté. Nous croyons que cette contribution est essentielle afin de favoriser l'émergence de collectivités plus solidaires et plus inclusives.

LES 4 ÉTAPES D'INSCRIPTION

1

SÉANCES D'INFORMATION VIRTUELLE

Pour s'informer sur le programme et les engagements requis.

17 ET 18 AVRIL 2024

2

DOSSIER DE CANDIDATURE

Éléments à envoyer :

- formulaire de candidature signé par votre employeur
- questionnaire de présentation complété de la façon qui vous convient (écrit, audio, vidéo...)
- votre CV

DATE LIMITE DE DÉPÔT
21 MAI 2024
À 17 H

3

ENTREVUE DE SÉLECTION

Les personnes préselectionnées rencontreront les 2 formatrices principales en entrevue.

3 ET 14 JUIN 2024

4

SÉLECTION FINALE

Les personnes retenues pour le programme seront informées individuellement.

AUX ALENTOURS DU
18 JUIN 2024



dynamo

**Leadership
rassembleur**

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Contactez **MARIE JORELLE OGÉ**
514 388 1110 poste 100
mjoge@dynamocollectivo.com

dynamocollectivo.com



dynamo

41000, rue Molson, bureau 420
Montréal, QC H1Y 3N1
Tél : 514-388-1110
info@dynamocollectivo.com
www.dynamocollectivo.com



Centraide
du Grand Montréal

493 Rue Sherbrooke Ouest,
Montréal, QC, H3A 1B6
Tél : 514-288-1261
info@centraide-mtl.org
www.centraide-mtl.org/fr