

- 2 jours/ 14h – tout public
- Présentiel + activités à distance
- Tarif inter : 802.32€ net / stagiaire
- Forfait intra : 3416.49€ net / session

OBJECTIFS

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Mieux se connaître afin d'adopter un comportement visant le développement de leur équipe
- Comprendre et développer leur leadership
- Adopter une posture de manager coach
- Accompagner le changement et la transformation
- Communiquer et faire adhérer à leur vision
- Construire et développer leur influence
- Utiliser l'intelligence collective pour faire progresser leur équipe et leurs projets

PUBLIC VISÉ

Tout manager expérimenté souhaitant mieux se connaître pour mieux accompagner son équipe.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire pour cette formation. Un questionnaire préalable sera envoyé au participant pour connaître les expériences et les attentes du stagiaire.

MODALITES DE REALISATION

Formation mixte : 14 heures de formation sur 2 journées en présentiel.

La formation est proposée en inter et en intra entreprise.

Nombre de participants : 4 à 12 stagiaires

Planning des sessions : le planning évolue rapidement, nous contacter pour connaître les prochaines sessions.

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap – Pour tout renseignement, nous contacter

MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DE FORMATION

- Scoring des productions demandées aux participants
- Quiz de validation des connaissances à l'issue de la formation

Les séquences à distance

Un espace extranet individuel est proposé à chaque stagiaire sur lequel, il trouvera :

- Le support de cours
- Des fiches pratiques et documents types
- Des vidéos
- Une « boîte à outils »

Ainsi, le participant pourra utiliser au quotidien ces outils pour mettre en pratique ses acquis selon ses propres besoins.

En aval de la session, le participant pourra continuer à échanger avec le formateur et les pairs.

Suivi et évaluation

En amont : questionnaire préalable de positionnement

Pendant la formation :

- A la fin de chaque journée quizz et QCM
- En fin de formation : quizz et questionnaire de satisfaction à chaud. Ce dernier est rempli par les participants et le formateur

En aval de la formation : suivi à 3 mois : questionnaire à froid.

Cette formation peut être prise en charge jusqu'à 100% des coûts pédagogiques via le dispositif Actions collectives ATLAS. D'autres dispositifs de financements sont possibles via différents OPCO – Nous contacter pour plus d'information.

METHODES PEDAGOGIQUES

- Tour de table
- Ice Breaker : photolangage
- Apports illustrés
- Questionnaire sur les discriminations
- Brainstorming sur la définition de la diversité
- Exercices de prise de conscience
- Apports illustrés
- Réflexion en sous-groupe
- Réflexion Individuelle écrite
- Apports théoriques et pratiques
- Test sur Klaxoon
- Apports théoriques et pratiques
- Réflexion en groupe
- Exercices
- Échanges en groupe de bonnes pratiques
- Apports théoriques et pratiques
- Plan d'action individuel
- Questionnaire de satisfaction

PROGRAMME

Avant la formation temps asynchrone

1.1 Démarrer le stage en vérifiant le niveau de connaissance de soi des managers

- Connaître ses styles dominants de management
- Prendre conscience de ses points forts et de ses axes de progrès en tant que leader-manager,
- Prendre conscience de la façon d'améliorer son leadership au sein de son équipe.
- Connaître ses forces et ses axes d'amélioration en termes de savoir-être pour développer l'intelligence émotionnelle indispensables à la posture de manager coach : résultats sur 8 compétences liées à l'intelligence interpersonnelle et 7 compétences liées à l'intelligence intra-personnelle

Module 1 : Identifier et développer son Leadership

1.2 Démarrer le stage en créant rapidement une dynamique de groupe

- Présentations
- Programme
- Règles de groupe

1.3 Mieux se connaître en tant que leader et mieux connaître les autres pour mieux gérer son équipe

- Comprendre ses préférences comportementales en contexte professionnel, face aux conflits et face à celles des autres
- Comprendre comment nos perceptions influent sur nos jugements : Perception de soi / perception des autres
- Autoidentification des couleurs
- A travers le profil, identifier ses points d'appui, et ses zones d'effort
- Accompagner le changement en s'adaptant au profil de ses interlocuteurs

1.4 Construire et développer son influence

- Identifier les préférences comportementales de ses collaborateurs et interlocuteurs pour avoir de l'influence (8 types de profils)
- Adapter sa communication en fonction des profils

1.5 Accompagner le changement et la transformation

- Mieux comprendre les difficultés liées au changement - les 4 attitudes face à un changement
- Activer les 4 clés pour réussir le changement
- Accompagner le changement en s'adaptant au profil de ses interlocuteurs

1.6 Communiquer et faire adhérer à une vision : convaincre

- Convaincre ses collaborateurs oralement/ Pitch
- Faire adhérer en fonction du profil des interlocuteurs
- Faire une bonne présentation

1.7 Évaluer la satisfaction de la journée

- Recueillir les apprentissages
- Satisfaction

Entre les 2 jours - Un temps asynchrone pour Comprendre et développer son leadership

- Les différents styles de leadership d'Insights Discovery
- Mission ludique sur Klaxoon sur les 4 styles dominants de leadership

PROGRAMME

Module 2 : Identifier et développer son Leadership

2.2 Faire le point de la 1ère journée et lancer la 2nde

- Debrief de la mission Klaxoon Retour en arrière sur les thèmes clefs de la première journée
- Réponse aux questions encore en suspens

2.3 Identifier et développer son Leadership

- Les traits de caractères essentiels du leader
- Évaluer les pratiques existantes et identifier les axes de progrès de son Leadership
- Développer son équipe

2.4 Adapter une posture de « manager coach »

- Devenir un développeur de compétences
- Déterminer les axes d'amélioration comportementaux du manager pour se positionner « comme manager coach »
- Pratiquer l'art du questionnement pour développer les compétences
- Suivre le développement des compétences

2.5 Devenir un développeur de compétences avec le modèle Insights®

- Appréhender les différences de personnalité, de talents et envisager comment les optimiser
- Identifier les axes de développement en fonction des personnalités
- Tirer profit des différences pour avoir une équipe plus forte

2.6 Utiliser l'intelligence collective pour faire progresser ses équipes et ses projets

- Comprendre ce qu'est l'intelligence collective et ses bénéfices
- Connaître les compétences de facilitateur en intelligence collective et déterminer ses forces et ses axes de progrès
- Appréhender différents outils pour les mobiliser

2.7 Evaluer le stage

- Plan de progrès individuel 5P (Plus Petit Progrès Pertinent Possible)
- Evaluations de la satisfaction