

- 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