HM FORMATION

Programme de formation

Développer son leadership en situation de management

Domaine : Management

Durée : 14h

Public : Managers et chefs de service

Nombre de personnes min et max : 1 à 9

Objectifs :

- Analyser son potentiel et ses qualités de leader ;
- Concevoir un plan d'action personnalisé pour développer son leadership ;
- Adopter un savoir-être de manager et leader en toutes circonstances (charisme, assertivité, capacité d'écoute active…) ;
- Communiquer en leader avec son équipe ;
- Accompagner ses collaborateurs dans leur réussite et le développement de leur potentiel.

Pré-requis :

- Il peut être intéressant d'avoir suivi au préalable la formation « Mieux se connaître et gérer ses émotions pour bien manager »
- Une très bonne connexion internet est requise pour le format distanciel synchrone

Modalités techniques, pédagogique et d'encadrement :

En format présentiel :
Salle équipée avec video-projecteur (ou TV) et paperboard. Connexion WIFI.
Ordinateur portable pour chaque participant. Le stagiaire pourra amener le sien si il le souhaite.
En cas de formation intra-entreprise, les moyens techniques décrits ci-dessus doivent représenter une référence idéale.

En format distanciel : synchrone avec le formateur via Zoom ou outil équivalent (télé-présentiel).

Apports théoriques (20% maximum)
Echanges et retours d'expériences stagiaire(s) / formateur
Ateliers questions / réponses
Démonstrations
Facilitation

Support de formation remis à chaque participant.

Outils pédagogiques utilisés :
Jeux – Mises en situation – Photolangage – Tests – Groupe de parole

Modalités d'évaluation des connaissances ou d'appréciation des résultats de l'action de formation : Un tour de table pour recueillir les ressentis et propositions éventuelles d'amélioration puis une évaluation écrite. L'ensemble de la formation et les évaluations écrites puis orales feront l'objet d'une synthèse complété par un auto-evaluation des acquis en fin de formation.

Modalité d'évaluation de l'appréciation des participants : Fiche d'évaluation à chaud à l'issue de la formation. Et à froid plusieurs mois après la formation pour s'assurer de l'ancrage des acquis et du transfert de compétences en situation professionnelle.

Modalité de suivi de l'action de formation : Feuille d'émargement co-signée par demi-journée ou séance de formation.

Détail du programme :

Jour 1 : matin

SE POSITIONNER COMME LEADER
Définir les caractéristiques du leader
Jouer la complémentarité manager leader
Evaluer et assumer son style de leadership
Exemple d'atelier Mes leaders favoris : mes atouts et mes risques

Jour 1 : après-midi

PRENDRE SOIN DE SOI ET DÉVELOPPER UN ESPRIT POSITIF
Evaluer sa capacité à créer un environnement positif pour soi, pour l'équipe
Apprécier les contributions d'autrui et le lui exprimer
Accroître sa propre estime de soi

Exemple d'atelier : Evaluer les 3 composantes de son estime de soi

INSPIRER SES COLLABORATEURS
Dynamiser son équipe par une vision motivante
Jouer la carte de l'exemplarité
Créer un sentiment d'appartenance

Exemple d'atelier : quels sont les rituels de mon équipe

Jour 2 : matin

ENCOURAGER UN ESPRIT POSITIF ET CONSTRUCTIF
Développer les 6 capacités d'écoute

Cultiver et encourager la bienveillance
Favoriser l'estime de soi de l'équipe
Reconnaître et valoriser les talents de chacun

Exemple d'atelier : Echange de signes de reconnaissance

Jour 2 : après-midi

MISER SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS

S'intéresser au potentiel de ses collaborateurs à travers leurs réussites
Encourager la prise de risque et l'initiative
Connaître les leviers de motivation de chacun

Exemple d'atelier : Entretien sur les leviers de motivation

SUSCITER LA COHÉSION DE L'ÉQUIPE

Poser un cadre créateur de cohésion
Développer son équipe à travers ses stades de développement
Expérimenter la co-construction

Exemple d'atelier : les 4 piliers de l'équipe

METTRE EN PLACE SON PLAN D'ACTION

Identifier ses qualités et ses points de progrès
Définir ses objectifs d'application à l'issue du stage
Planifier les étapes de mise en œuvre et d'auto-évaluation
Définir des indicateurs de résultat (actions, ressentis physiques et émotionnels)

Sanction de la formation : Attestation de formation (L.6353-1 du Code du travail)