



Construisez et développez votre leadership

Durée 2 jours

DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

Cette formation s'adresse aux

Managers et Cadres animant une équipe, ayant déjà suivi une formation portant sur les fondamentaux du management et qui souhaitent :

- Renforcer la qualité de leur management
- Développer une identité de leader, construire et développer leur leadership

Trouver des pistes pour

- ⇒ Repérer ses pratiques de manager
- ⇒ Réaliser l'importance et l'influence de leur façon d'agir et de communiquer sur le comportement de leurs collaborateurs, la nécessité d'opter pour un leadership adaptatif.
- ⇒ Intégrer les mécanismes de la motivation et de la communication interpersonnelle.
- ⇒ Mobiliser, déléguer et parier sur la confiance.
- ⇒ Favoriser l'implication active et donner à chaque membre de son équipe une part dans le fonctionnement de celle-ci et dans la recherche de résultats.

Axes de travail

- **Assumer ses différents rôles dans son entreprise**
 - Clarifier les finalités de son entreprise, ses enjeux, ses valeurs, sa culture
 - Positionner sa responsabilité de management dans son organisation

- **Comprendre ce qu'est un leader**
 - Identifier les bonnes pratiques des leaders
 - Comprendre en quoi le leadership est une réponse à l'environnement actuel des entreprises et des équipes
 - Connaître les différences entre manager et leader

- **Prendre du recul dans ses représentations, ses actes et ses comportements de manager**
 - Réaliser son check-up managérial pour progresser
 - Prendre conscience de ses zones de force et ses points de vigilance
 - Rechercher des pistes d'amélioration
 - Définir son projet de développement et les ressources nécessaires

- **Agir sur les niveaux de changement**
 - Comportement, Capacités, Valeurs, Identité
 - Les interactions entre ces niveaux

- **Construire une vision claire et mobilisatrice et passer de la vision à l'action**
 - Elaborer sa propre vision
 - Identifier chaque étape
 - Formaliser le chemin

- **Construire son identité managériale en lui donnant un sens et devenir un modèle pour ses collaborateurs**
 - Identifier ses valeurs personnelles et les traduire en actes
 - Mettre en cohérence son système de valeurs avec le mode de fonctionnement de l'entreprise

- **Créer les conditions favorables à l'écoute et à l'expression de chacun**
 - Faire un auto-diagnostic de sa qualité d'écoute
 - Prendre conscience de ses filtres personnels pour ne pas parasiter sa relation à l'autre
 - Etre présent et à l'écoute de l'autre pour mettre en place une relation de confiance
 - S'adapter au langage non-verbal de l'interlocuteur
 - Aller au delà de ce qui est dit : questionner à bon escient

■ Renforcer l'affirmation de soi

- Connaître sa propre photographie assertive dans les situations relationnelles
- Reconnaître les attitudes inefficaces : passivité, agressivité, manipulation
- Faire face à ces comportements par des techniques éprouvées
- Exprimer une critique constructive
- Savoir dire non

■ Conduire ses collaborateurs vers plus d'autonomie

- Connaître les leviers d'action de la motivation pour accroître la responsabilisation de ses collaborateurs
- Identifier les différents stades de l'autonomie des individus et des groupes
- Savoir doser entre contrôle et autonomie selon le profil de vos collaborateurs
- Exercer le contrôle de façon motivante (Principes de délégation, feedback et responsabilisation)
- Développer la reconnaissance

■ Donner du sens à l'effort tout en gérant le court terme

- Savoir fixer des objectifs
- Découvrir les caractéristiques fondamentales d'un objectif
- Préciser son objectif en 5 étapes
- Elaborer une stratégie d'objectifs en 8 points
- Définir un plan de progrès
- Fixer les prochaines étapes à suivre

Accompagner individuellement les personnes

- Accompagner et coacher chaque collaborateur
- Les entretiens d'évaluation et de progression.
- Le coaching : facteur d'amélioration des performances
- Comment coacher ?
- Les pièges à éviter
- Les limites à respecter
- Les attitudes et technique
- Déterminer un contrat d'objectifs

■ Construire son plan de progrès

- Fixer ses objectifs
- Déterminer 3 objectifs prioritaires
- Définir son plan d'action

Méthode pédagogique

- Une pédagogie essentiellement active : après quelques exposés didactiques, les participants s'approprient la méthode et l'expérimentent à travers des cas pratiques.
- Un auto-diagnostic de son style de management est adressé avant la formation à chaque participant et analysé en début de formation.
- Des jeux, des travaux de sous-groupes, des questionnaires de diagnostic et grilles d'analyse permettent de se situer et de déterminer les besoins d'accompagnement de chaque participant.
- L'essentiel des apports théoriques et méthodologiques sera résumé dans un document remis à chaque participant à la fin de chaque séquence pédagogique.