

Libérer son leadership



Durée : 4 jours (32 heures)



Participants :
Managers d'équipe

**Cette formation va vous permettre de consolider
votre rôle de leader d'équipes en développant
vos qualités relationnelles et vos compétences
techniques en management et performance d'équipe**



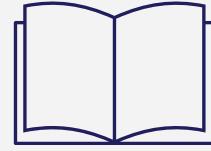
Avis clients



Accessible aux personnes à
mobilités réduite sur projet



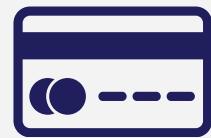
Participants :
Managers d'équipe



Pré requis:
Manager une équipe



Présentiel



Prix :
A partir de 3200 euros HT
/ participant

Objectifs pédagogiques

Consolider son rôle de leader d'équipes en développant ses qualités relationnelles et ses compétences techniques en management et performance d'équipe

Compétences visées

- Explorer ses modes de fonctionnement et leur impact managérial (1,2,16)
- Construire, communiquer et animer un cadre de travail en équipe (3,4)
- Savoir gérer son temps, déléguer et responsabiliser son équipe (9,10,15)
- Communiquer & entretenir des relations de confiance dans l'équipe (5,6,7)
- Renforcer l'intelligence collective (8,11,12)
- Identifier et développer les talents (13,14)

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active : alternance d'apport théoriques, et de mises en situation. Intelligence collective, expérimentation d'outils.
Le formateur s'adapte au rythme de chacun.
Les stagiaires se voient remettre les supports et les outils à utiliser par la suite pour mettre en application les fondamentaux appris en formation.

Modalités d'évaluation

Entretien préalable.
Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de questionnaires, d'exercices, mises en situation, travaux pratiques, matrice de compétences.
Remise d'une attestation de suivi de la formation.

Programme Session 1

Accueil participant et recueil des attentes

- **Module 1 – Se connaître et comprendre son fonctionnement**

Compétence travaillée : Être capable de comprendre et détecter ses préférences naturelles de travail, savoir diagnostiquer les besoins des autres et adapter ses pratiques.

Déroulé

Ouverture : Jeu de perception amenant à prendre conscience de nos visions du monde différentes.

Apport théorique :

- Les drivers : les connaître, les identifier pour soi et être capable d'observer leur impact sur notre fonctionnement personnel et professionnel
- Comment les travailler pour optimiser notre fonctionnement
- Mise en lien avec les styles de management

Mise en situation :

- Être capable de repérer l'incidence des drivers dans des situations de management données : chaque participant devra jouer le rôle d'un manager ou d'un managé en mettant en évidence un driver donné dans un scenario.

- **Module 2 – Développer sa maîtrise émotionnelle**

Compétence travaillée : Connaitre les différents types d'émotions et leurs incidences sur notre fonctionnement, savoir réguler son stress, prendre du recul et garder une posture stable et constructive, même sous pression.

Déroulé

Ouverture : Partage et pratique du débat autour d'une citation de Daniel Goleman sur l'importance des émotions dans le management

Apport théorique :

- Quelles sont les différents types d'émotions (roue des émotions)
- Quelle est l'utilité des émotions
- Comment les émotions impactent notre comportement envers nous-mêmes et les autres.

Mise en pratique :

- Exercice introspectif sur la gestion de ses émotions + initiation aux techniques de régulation (cohérence cardiaque)

Clotûre : quel engagement managérial prenez vous en relation avec notre sujet du jour ?

Programme Session 2

Accueil participant et recueil des attentes

- **Module 3 - Construire un cadre de travail clair & engageant**

Compétence travaillée : élaborer une vision claire de son rôle et de ses contributions, en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise.

Déroulé

Ouverture : L'expérience de Milgram : vidéo + debrief

Apport théorique :

- Les éléments d'un cadre de travail efficace
- Les 3 questions à se poser pour définir le cadre de travail de l'équipe
- Partager son cadre à son équipe

Mise en pratique :

- Construire son cadre de travail avec la méthode Lego Serious play
Les participants suivent une méthodologie pour construire le cadre de leur équipe grâce aux briques Lego. Ils doivent ensuite la partager.

- **Module 4 - Recadrer sans démotiver**

Compétence travaillée : être capable de formuler un recadrage clair, factuel et respectueux, tout en maintenant la motivation, la confiance et la volonté de progresser du collaborateur.

Déroulé

Ouverture : métaphore sportive sur les arbitres : recadrer permet de jouer

Apport théorique :

Présentation d'une méthode pour recadrer
Mise en lien avec les styles de management
Recadrer selon les personnalités

Mise en pratique :

- Être capable de réaliser un recadrage dans des situations de management données : chaque participant devra jouer le rôle d'un manager ou d'un managé et devra conduire le recadrage.

Clotûre : quel engagement managérial prenez vous en relation avec notre sujet du jour ?

Programme Session 3

Accueil participant et recueil des attentes

- **Module 5 - Gérer les conflits avec la CNV**

Compétence travaillée : identifier les tensions, intervenir de manière juste et structurée en facilitant le dialogue et en favorisant des solutions durables.

Déroulé

Ouverture : video Thomas d'Ansembourg + débat

Apport théorique :

Anatomie d'un conflit

Qu'est ce que la CNV ?

Méthode d'application : jeu du bonhomme OSBD

Mise en situation

- Dans des situations de management données (cas concrets) chaque participant devra jouer le rôle d'un manager qui doit appliquer la technique OSBD dans un scénario pré établi (la formatrice jouera le membre de l'équipe qui reçoit le message)

Module 6 - Pratiquer l'écoute active et poser des questions impactantes

Compétence travaillée : adopter une posture d'écoute attentive, suspendre son jugement et savoir reformuler les propos pour valider sa compréhension

Déroulé

Ouverture : lettre à 2 / phrases à 2 pour introduire l'idée de co-construction et d'écoute

Apport théorique :

La fleur de l'écoute active

Les qualités et postures pour une bonne écoute active

Les différents types de questions pour creuser un sujet : questions ouvertes / questions fermées (jeu du sac)

Mise en situation : Oui ET (exercice de dialogue génératif pour s'entraîner à l'écoute active)

=> tu es manager et tu dois poser des questions pour savoir pourquoi un collaborateur ne veut pas participer à un projet (scénario donné)

Cloture : quel engagement managérial prenez-vous en relation avec notre sujet du jour ?

Programme Session 4

Accueil participant et recueil des attentes

- **Module 7 - Comprendre les leviers de motivation individuelle**

Compétence travaillée : savoir identifier les leviers de motivation pour adapter son management. savoir stimuler l'envie de réussir collectivement, en valorisant les efforts, en célébrant les succès et en connectant les objectifs à un sens partagé.

Déroulé

Ouverture : Carte moving motivator : après une rapide présentation des cartes, en duo les participants réalisent leur ligne de motivation.

Apport théorique :

Les différents types de motivation : intrinsèque et extrinsèque

L'auto motivation selon Mc carthy

Mise en situation

Exercice : vous devez déléguer une tache en vous appuyant sur les facteurs de motivation données en avance de la personne.

Duo : 1 managé / 1 manager et on inverse

Module 8 - Comprendre les conditions et le fonctionnement de la coopération

Compétence travaillée : construire un environnement de travail où chacun se sent respecté, écouté et en sécurité pour s'exprimer, apprendre et coopérer.

Déroulé

Ouverture : jeu des 5 carrés parfaits + debrief sur les stades de développement de l'équipe

Apport théorique :

Qu'est ce que l'intelligence collective

Bénéfices et freins de l'intelligence collective

Présentation d'outils d'IC : world café, forum ouvert, co dev, chapeaux de Bono

Lien avec les modules précédent = niveau de maturité/style de management

Mise en pratique : identifier 2 actions concrètes pour améliorer la coopération dans votre équipe

Clotûre : quel engagement managérial prenez vous en relation avec notre sujet du jour ?

Programme Session 5

Accueil participant et recueil des attentes

- **Module 9 - Gérer son temps et ses priorités efficacement**

Compétence travaillée : hiérarchiser ses tâches, arbitrer les urgences, anticiper les échéances et préserver du temps pour le pilotage, la disponibilité et la réflexion stratégique.

Déroulé

Ouverture : 1440 unités : vous avez 1440 unités, comment les utilisez vous ?

Apport théorique :

Les 3 types de temps : chronos / kairos / aion

Les lois du temps qui nous empêchent d'être efficace

Présentation de 2 outils de gestion du temps : matrice d'Eisenhower / bloc de temps /

Mise en pratique :

la jauge du temps du manager : établir ma jauge opérationnel / management / leadership puis établir sa jauge idéale.

- **Module 10 - Déléguer efficacement**

Compétence travaillée : savoir répartir les missions en tenant compte des compétences, des motivations et du niveau d'autonomie de chacun, en fixant un cadre clair et un suivi adapté.

Déroulé

Ouverture : "Tangram delegation" : en duo, personne A a sous les yeux une image, personne B a plusieurs pièces de tangram. A et B sont dos à dos, A doit donner les instructions à B pour qu'il reproduise l'image.

Apport théorique :

La Définition de la délégation

Les conditions d'une délégation efficace

Les bénéfices de la délégation

Présentation d'un méthode de délégation

Mise en situation :

On s'entraîne à 2 avec la méthode selon des scénarios donnés

Clotûre : quel engagement managérial prenez-vous en relation avec notre sujet du jour ?

Programme Session 6

Accueil participant et recueil des attentes

- **Module 11 - Communiquer pour mobiliser**

Compétence travaillée : transmettre les informations essentielles de manière claire, structurée et compréhensible, en les adaptant à ses interlocuteurs et aux contextes. Il mobilise une communication orale et écrite qui favorise l'engagement et la compréhension au sein de l'équipe. Il ajuste son style selon les profils, et formalise les points clés pour garantir la lisibilité et la traçabilité.

Déroulé

Ouverture : Jeu de la caisse enregistreuse + debrief

Apport théorique :

La pyramide de la communication
les différents outils de communication
Communiquer selon les différentes personnalités

Mise en pratique : exercice : lister tous les moyens de communication dans l'équipe et définir un plan d'actions personnalisés.

Module 12 - Animer des réunions performantes

Compétence travaillée : structurer le travail de l'équipe par des temps collectifs (réunions, points d'équipe, revues de performance, rituels de cohésion) au service de la régulation, du pilotage et de la dynamique de groupe.

Déroulé

Ouverture : choisir une carte pour illustrer une réunion ratée et raconter son expérience

Apport théorique :

Les différents types de réunions
Les principaux écueils des réunions
Partage d'un outil : les rôles délégués
Bonus : réunions vs rituels

Mise en pratique :

Organisation d'une mini réunion avec les rôles délégués qui a pour sujet : identifier et noter les différents types de réunions et les objectifs associés

Clotûre : quel engagement managérial prenez vous en relation avec notre sujet du jour ?

Programme Session 7

Accueil participant et recueil des attentes

- **Module 13 - Identifier & développer les compétences**

Compétence travaillée : connaître et évaluer les écarts entre compétences disponibles et attendues, met en place les conditions pour les développer (formation, transmission, missions apprenantes...) et accompagner chaque collaborateur dans son évolution professionnelle.

Déroulé

Ouverture : Jeu du totem + les cartes des forces : chacun tire au sort le nom d'un participant et réalise son totem. Les totems sont affichés et on doit deviner qui est qui. Debrief sur les éléments qui ont permis de déterminer les qualités et forces de chacun ?

Apport théorique :

- Qu'est qu'une compétences
- Hard skills et soft skills
- Les bénéfices d'une vision claire des compétences de l'équipe
- Présentation d'une matrice des compétences d'équipe

Mise en pratique:

Réalisation d'une mini matrice de son équipe avec 5 compétences clés

- **Module 14 : Générer de l'engagement dans son équipe**

Compétence travaillée : stimuler l'envie de réussir collectivement, en valorisant les efforts, en célébrant les succès et en connectant les objectifs à un sens partagé.

Déroulé

Ouverture : l'histoire du le tailleur de pierre

Apport théorique :

La pyramide de l'engagement de Gallup
Mettre en oeuvre des outils de renforcement de la mobilisation
Oser le positif !

Mise en pratique :

Préparer une réunion de travail autour de la célébration des petites et grandes réussites de l'équipe selon les principes de l'engagement.

Clotûre : quel engagement managérial prenez vous en relation avec notre sujet du jour ?

Programme Session 8

Accueil participant et recueil des attentes

- **Module 15 : conduire des entretiens de développement favorisant l'autonomie**

Compétence travaillée : créer les conditions permettant aux collaborateurs de proposer, décider et agir dans leur périmètre, en fixant un cadre clair et en valorisant les prises d'initiatives.

Déroulé

Ouverture : Video "Les entretiens, ça suffit !"

Apport théorique :

Les différents types d'entretien et leur utilité

Comment proposer des objectifs motivants (SMART)

Objectifs quantitatifs / objectifs qualitatifs

Matrice compétence / motivation

Mise en pratique :

Définir 2 objectifs SMART pour soi et les présenter au reste du groupe.

Compléter la matrice compétence / motivation pour son équipe

Module 16 : Se créer un mental puissant pour accroître son courage managérial

Compétence travaillée : assumer les décisions difficiles, les expliquer avec clarté et loyauté, tout en portant la voix de ses collaborateurs auprès de sa hiérarchie quand c'est nécessaire.

Déroulé

Ouverture : Lecture de la lettre de Thomas Edison et partage

Apport théorique :

- "Pourquoi certains y arrivent et d'autres pas?" - Présentation des travaux de C. Dweck
- Les bénéfices du growth mindset sur soi et sur l'équipe
- Comment développer un growth mindset par la pratique réflexive

Mise en pratique :

- Coaching en trinôme : un coach / un coaché / un observateur
- Ecrire son carnet Growth mindset : Ecrire ses propres mantras pour cultiver un growth mindset / écrire les questions personnelles qui amènent à la réflexivité

Clotûre : quel apprentissage allez vous choisir pour présenter en session de clôture de formation ?

Un parcours sur-mesure, concret et rythmé pour ancrer durablement les apprentissages



Un parcours sur plusieurs mois pour mettre en place les apprentissages sur le terrain

Des échanges intersessions réguliers (groupe Whatsapp)

Contact

Intervenante Laura Braut

PROFIL

- Formatrice
- Consultante
- DRH
- Gestion de projet de transformation
- Bilingue Anglais

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

- Industrie - Edition de logiciel
- Environnement international

FORMATION

- Master 2 Développement des RH
- Coaching individuel et collectif
- Facilitatrice Lego Serious Play

Référent pédagogique & administratif

Laura Braut

laura@lesbellesperspectives.fr

06.79.06.83.95

*Des formations pensées pour les managers avec des outils pragmatiques et actionnables au quotidien.
Mon objectif est que les participants installent de façon durable les nouveaux comportements pour gagner en performance.*

