

IDENTIFIER ET DÉVELOPPER SON LEADERSHIP



PUBLIC

Tout manager ayant déjà une expérience aboutie de management d'équipe

Minimum : 4 participants

Maximum : 12 participants



PREREQUIS

Avoir déjà managé une équipe. Ce prérequis sera mesuré par un entretien téléphonique avec nos équipes avant l'inscription en formation (procédure d'In-take)



OBJECTIFS

- Comprendre et développer son leadership
- Adopter une posture de manager coach
- Accompagner le changement et la transformation
- Communiquer et faire adhérer à sa vision
- Construire et développer son influence
- Utiliser l'intelligence collective pour faire progresser ses équipes et ses projets



DUREE, DATES ET LIEUX

- 2 jours soit 14 heures
- Disponible en **Inter-entreprise** sur le mode distanciel (dates et tarifs sur www.fctsolutions.com)
- Disponible en **Intra-entreprise** sur le mode distanciel
- Nos formations sont accessibles à tous.
Pour toute situation de handicap, merci de nous contacter au 01 43 67 32 52 ou contact@fctsolutions.com pour que nous puissions appliquer une solution d'adaptation.
Voir nos solutions mises en place <https://www.fctsolutions.com/accessibilite/>



MODALITES PEDAGOGIQUES ET D'EVALUATION

- Envoi d'un support de cours électronique avec la convocation
- Approche dynamique et interactive via des exposés et des mises en situations
- Mise en commun des expériences à travers des situations actuelles et du vécu en entreprise
- QCM de validation des acquis
- Remise d'une attestation de fin de formation validant les objectifs



SPECIFICITE DE L'APPROCHE PEDAGOGIQUE

La spécificité de l'approche pédagogique FCT Solutions s'appuie sur une pédagogie par projet :

- Chaque séquence pédagogique est menée comme un projet où les participants expérimentent des situations illustrant les objectifs de la séquence. Pour cela, sont acteurs d'ateliers de jeux de rôles ou de simulations ou de brainstorming structurés. Ces ateliers sont guidés par le formateur agissant en tant que facilitateur.
- Les ateliers sont suivis d'un debrief collectif et complétés par des fiches de synthèse et de bonnes pratiques.
ainsi que de l'enrichissement d'un livre de bord, par chaque participant.
Ce livre de bord est revu en fin de formation, afin que chaque participant puisse construire son plan de mise en œuvre des sujets traités dans la formation et identifier les points qu'il pourra approfondir ultérieurement.
- Les résultats des debriefs, fiches de synthèse et livre de bord personnalisé constituent les livrables du projet ainsi mené.

Cette approche permet d'ancrer les acquis avec un niveau de rétention plus élevé et d'enrichir les échanges avec des expériences directement applicables.



APPORTS OPERATIONNELS DE LA FORMATION

Ce module a pour objectif de permettre au manager de mieux se connaître afin d'adopter un comportement qui favorisera le développement de son équipe et en particulier en comprenant et en développant son leadership, en apprenant à développer une posture de manager coach, en apprenant à mobiliser son leadership pour accompagner le changement et la transformation de façon performante, en développant son savoir-faire en communication afin de savoir communiquer et faire adhérer à sa vision, en apprenant comment développer sa propre influence et en sachant s'appuyer sur l'intelligence collective pour faire progresser ses équipes et ses projets

IDENTIFIER ET DÉVELOPPER SON LEADERSHIP

⇒ PROGRAMME DE LA FORMATION



JOUR 1

1. Comprendre et développer son leadership

- **Définir le leadership**
 - **Exercice pratique n° 1** - Atelier de brainstorming : en quoi consiste le leadership ? quelles sont ses caractéristiques ?
Objectifs : clarifier la notion de leadership. Partager une vision commune
- **Comprendre le leadership à travers les caractéristiques de quelques styles de leadership :**
 - Tour d'horizon de quelques styles : Les 4 styles traditionnels - le Servant Leadership - le Manager-Coach, - le Host Leadership - Tribal Leadership
- **Identifier son propre style**
 - **Exercice pratique n° 2** : Test d'auto évaluation individuel
Objectif : Identifier ses tendances, ses points forts et axes de progrès
- **Développer son Leadership**
 - **Exercice pratique n° 3** - Atelier choisir un style de leadership, et sur la base de votre autoévaluation identifiez vos points forts et axes de progrès par rapport à ce style. Présentez une synthèse de votre plan d'action en argumentant vos choix.
Objectifs : identifier un plan de développement de son Leadership et expérimenter l'impact de sa communication et de son argumentation

2. Adopter une posture de manager coach

- **Identifier les caractéristiques et compétences de la posture du Manager Coach**
 - **Exercice pratique n° 4** - atelier de facilitation, menée par un participant, sur la vision de la posture de Manager -Coach,
Objectif : Expérimenter la posture de facilitateur, mobiliser l'intelligence collective autour d'un sujet. Partager une première vision des rôles et des compétences clés d'un manager coach
 - L'atelier sera complété par un guide de postures et compétences recommandées pour agir en Manager Coach, reposant sur les principes du coaching et de l'autonomisation. tels que :
 - Savoir accompagner le développement des compétences et des talents des membres de l'équipe.
 - Pratiquer une communication empathique et ouverte pour établir des relations de confiance avec les membres de l'équipe.
 - Être à l'écoute et offrir un feedback constructif pour soutenir la croissance et le développement de ses collaborateurs.
 - Encourager l'autonomie et la responsabilisation, faciliter les prises d'initiatives
 - Aider à fixer des objectifs clairs et mesurables et à élaborer des plans d'action pour les atteindre.
 - Se positionner en mentor en partageant son expérience, ses connaissances et ses conseils avec les membres de l'équipe.
 - Encourager l'équipe à relever des défis et à sortir de sa zone de confort pour progresser
 - Cultiver un environnement d'apprentissage où les erreurs sont perçues comme des opportunités d'apprentissage et où le feedback est donné de manière constructive.
 - Favoriser une culture de l'amélioration continue, et encourager les membres de l'équipe à rechercher constamment des occasions de croissance et de développement.
- **Identifier son propre plan de développement pour pouvoir adopter une posture de Manager Coach**
 - **Exercice pratique n° 5** - Atelier individuel, sur la base de son autoévaluation et ses pratiques habituelles, identifier les écarts avec une posture de Manager Coach
Objectifs : s'auto évaluer et identifier son propre plan de progrès pour adopter une posture de manager coach

2/4

IDENTIFIER ET DÉVELOPPER SON LEADERSHIP

⇒ PROGRAMME DE LA FORMATION



3. Mobiliser son leadership pour accompagner le changement et la transformation de façon performante

- **L'accompagnement au changement et à la transformation**
 - **Exercice pratique n° 6:** atelier de codéveloppement, mené par un participant, sur le sujet « comment gérer l'accompagnement au changement et la transformation pour mon équipe », dans une situation de changement proposée par le groupe.
Objectif : Expérimenter une technique du type codéveloppement pour s'entraîner à mobiliser l'intelligence collective. Partager une première vision bonnes pratiques pour bien accompagner le changement et la transformation.
 - L'atelier sera complété par des recommandations de bonnes pratiques sur les thèmes :
 - Analyser le changement dans le contexte afin de comprendre la nature et les impacts du changement sur son équipe
 - Conduire le diagnostic humain du projet de changement, comprendre où se situent l'équipe suivant la courbe d'Everett Rogers
 - Comprendre comment le changement est vécu de façon générale, et plus spécifiquement, par son équipe, (suivant la courbe de Kubler Ross)
 - Bâtir une stratégie d'accompagnement adaptée au contexte et à son équipe, afin de valoriser la transformation apportée par le changement
 - Piloter la démarche, en s'appuyant sur une approche éprouvée, telle que celle de Kotter,
 - Soigner la communication avec l'ensemble des acteurs, avec un plan de communication adapté à l'ensemble de parties prenantes

JOUR 2

4. Communiquer et faire adhérer à sa vision

- **Formaliser sa vision**
 - Clarifier ses idées, les rendre porteuses de sens
 - Travailler le fond et la forme du message, simplifier, l'adapter au type d'auditoire
- **S'entraîner à communiquer avec impact, pour faire adhérer à sa vision**
 - **Exercice pratique n° 7 :** par groupes, sur la base de l'expérience vécue lors du premier atelier, utiliser un speed boat pour identifier les points clés pour atteindre l'objectif « communiquer avec impact »
Objectifs : expérimenter la mobilisation de l'intelligence collective pour clarifier un sujet. Identifier ses points forts et axes de progrès en termes de communication et impact.
 - L'atelier sera complété par des recommandations de bonnes pratiques sur la communication :
 - Préparer son message, définir clairement l'objectif, donner du sens dans le contexte, simplifier la forme
 - Adapter les modalités à son auditoire : format, durée, outils ...
 - Se mettre dans de bonnes conditions : travailler sa posture, son état émotionnel
 - Garder une posture assertive et croire en ce qu'on dit
 - Pour les présentations formelles stratégiques : Répéter en situation de simulation, demander du feed-back, s'entraîner

5. Construire et développer son influence

- **Quelles compétences mobiliser ?**
 - **Exercice pratique n° 8:** brainstorming collectif
Objectifs : identifier, dans son contexte, les moyens à mobiliser pour construire et développer son influence
 - **L'atelier sera complété par des recommandations de bonnes pratiques telles que :**
 - Développer son expertise, son réseau, établir des alliances
 - Développer ses compétences en communication interpersonnelle
 - Travailler sa posture : être un modèle inspirant, rester en posture assertive, ouverte, et prêt à intégrer les retours des feed-back pour progresser
 - Cultiver la confiance
 - Être proactif et persévérant

IDENTIFIER ET DÉVELOPPER SON LEADERSHIP

⇒ PROGRAMME DE LA FORMATION



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

- **Comprendre ce qu'est l'intelligence collective et ses bénéfices**
 - **Exercice pratique n° 9:** brainstorming, sur la base des ateliers menés précédemment, sur les apports de l'intelligence collective
Objectifs : appréhender la puissance de l'intelligence collective, en particulier comme moteur de progrès, partager sur ses expérimentations, identifier ses points forts et axes de progrès
 - **L'atelier sera complété par un guide bonnes pratiques sur les thèmes :**
 - Identifier les compétences à mobiliser pour exploiter l'intelligence collective
 - Appréhender plus en détail quelques outils courants tels que le brainstorming structuré, le codéveloppement, le mind mapping le world café, le speed boat ...

7. Clôture

- **Synthèse et plan d'action**
 - **Exercice pratique n° 10:** revue, par chaque participant, de son livre de bord, afin de valider
 - Les actions qu'il pourra mettre en œuvre dès son retour de formation et prioriser celles qu'il pourra mettre en œuvre à plus longue échéance.
 - Les sujets qu'il pourra approfondir à l'issue de cette formation
 - Partage avec le groupe d'une action prioritaire retenue, avec mise en évidence des apports attendus
- **Quiz d'évaluation des acquis**
- **Évaluation de la formation par les participants**

MODES DE DIFFUSION DE LA FORMATION

Distanciel : cette formation est conçue et proposée sur le mode distanciel

Le participant reçoit par courriel un lien lui permettant de rejoindre la classe virtuelle à partir d'un ordinateur connecté à internet et disposant du son et d'une webcam intégrée, aux jours et horaires où se déroulera la formation à distance.

En temps réel (formation synchrone), il suit la formation :

- En écoutant le formateur ou la formatrice commenter les informations s'affichant sur son écran, lors des moments de présentation formels.
- Ou en participant activement aux différents ateliers proposés en se connectant sur un outil en ligne en suivant les indications proposées par le formateur ou la formatrice.

Il peut à tout moment interagir, comme en mode présentiel, posant des questions, y répondant ou en partageant des retours d'expériences terrains enrichissant les exposés.

Le formateur ou la formatrice reste gardien de la cadence, de la diffusion de l'apprentissage et de l'animation des ateliers pour l'atteinte des objectifs de la formation.

Lorsque les ateliers sont menés en petits groupes, le formateur ou la formatrice peut se connecter à chacun des groupes alternativement afin de répondre aux questions ou guider le groupe dans son activité.

Le formateur ou la formatrice peut aussi diffuser sur son écran des outils pédagogiques complémentaires (tableaux, schémas, graphiques, vidéos) au fur et à mesure de la formation, et donne l'accès à des outils en ligne partagés auxquels les participants se connectent pour réaliser les ateliers.