

MODULE 03 - IDENTIFIER ET DEVELOPPER SON LEADERSHIP - MANAGEMENT 5.0

Contenu pédagogique

Cours pratique de 2 jours - 14 heures
Présentiel ou distanciel

Cette formation est composée de 2 journées. A l'issue de la formation, le participant sera capable de mieux se connaître afin d'adopter un comportement qui favorisera le développement de son équipe.

Les activités présentées dans le programme seront adaptées par les formateurs mobilisés.

Jour 1

Découvrir et construire son leadership

Démarrage de la formation

Temps d'introduction, se connaître : Les questions musicales, les participants circulent dans la salle au son d'une musique, quand elle s'arrête, ils se mettent en binôme avec la personne la plus proche d'eux. Le formateur pose alors une question à laquelle les participants répondent. Etc sur 3 questions
Identifier les accords de groupe : « De quoi avez-vous besoin pour collaborer pendant cette formation ? »
Mesurer les attentes « Qu'est-ce que j'aimerais avoir compris/appris à la fin de la formation ? »

I - Découvrir son propre style de leadership

Séquence 1 - Distinguer leadership et management

Activité(s) :

Cas pratiques en 2 groupes : un groupe travaille en intelligence collective pour définir le manager, et un autre pour définir le leadership.

Ensuite en grand groupe les deux groupes vont construire une seule carte mentale avec les caractéristiques de l'un et de l'autre. Elle se construira avec des post it au mur.

Compétence visée :

- Identifier les spécificités du leadership

Séquence 2 - Repérer son style dominant de leadership

Activité(s) :

Présentation des différents styles de leadership selon Kurt Lewin : histoire des 3 styles avec un groupe d'enfants.

▼ OBJECTIF

- 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...

▼ PUBLIC CONCERNÉ

Tout manager expérimenté

▼ PRÉREQUIS

Avoir déjà managé une équipe

▼ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- 70 % pratique - 30 % théorie
- Ludo pédagogie
- Mises en situation et débriefing. Apport de l'expert et apport du groupe.
- Alternance de travail en sous-groupe et en plénière
- Boîte à outils pratique
- Atelier de co-développement
- Le formateur é...

▼ DURÉE

14.00h

- A quelle situation correspond chacun ?
- Quels avantages ?
- Quels inconvénients ?
- Dans lequel vous reconnaissez vous ? Pourquoi ?

Compétences visées :

- Connaître les différents styles de leadership
- Identifier son style préférentiel

Séquence 3 - Appréhender le pouvoir d'influence du leader

Activité(s) :

La loi de l'influence du leader à travers cette maxime « Celui qui pense être un leader, mais n'a personne pour le suivre, est seulement quelqu'un qui se promène ».

Compétence visée :

- Savoir influencer son équipe en tant que leader

Séquence 4 - Identifier ses valeurs personnelles et ses « drivers »

Activité(s) :

Questionnaire sur les drivers envoyés en amont pour être complétés

Compétence visée :

- Identifier ses pilotes clandestins

Séquence 5 - Repérer son mode de fonctionnement

Activité(s) :

Méthodologie pour repérer son mode de fonctionnement : les questionnaires sont transmis aux participants pendant la formation :

- Identifier votre profil émotionnel grâce au QE
- Définissez quels sont vos besoins à satisfaire en analysant vos émotions
- Définissez vos valeurs personnelles en 4 étapes

Compétences visées :

- Savoir gérer ses émotions
- Connaître ses besoins
- Connaître ses valeurs

II - Construire son leadership

Séquence 6 - Renforcer son estime de soi. Prendre conscience de son potentiel

Activité(s) :

Questions de coaching sur ses talents.

Compétences visées :

- Prendre conscience de ses talents
- Savoir utiliser ses talents

Séquence 7 - S'accepter, connaître ses limites

Activité(s) :

L'alignement des niveaux logiques avec une auto évaluation. Le questionnaire est transmis à l'occasion de la formation.

Mise en situation avec les niveaux logiques.

Compétence visée :

- Savoir être aligné avec ses valeurs

Séquence 8 - Développer son intelligence émotionnelle

Activité(s) :

World café autour des émotions avec 3 questions :

- C'est quoi une émotion ?
- A quoi ça sert ?
- Comment je gère mes émotions ?

Forum autour des stratégies émotionnelles

Compétences visées :

- Savoir faire un diagnostic émotionnel
- Savoir identifier les émotions de l'autre
- Savoir gérer la relation
- Développer son empathie et sa sensibilité sociale

Séquence 9 - Bâtir des relations positives grâce à l'écoute active

Activité(s) :

Analyser une vidéo relative à l'écoute « Savons-nous écouter » de Thomas d'Asembourg

Jeux de rôle en trinôme au téléphone ou en ateliers : les participants expérimentent l'écoute silencieuse, l'écoute empathique, l'écoute active, la discussion banale.

Faire une carte mentale : « Quels sont les éléments de l'écoute active : verbaux et non verbaux »

Compétences visées :

- Savoir écouter
- Savoir nourrir des relations positives
- Savoir coordonner son verbal et son non verbal

Séquence 10 - Développer sa flexibilité comportementale

Activité(s) :

Cas pratiques : les pistes de danse de la CNV

Les 4 manières de recevoir un message difficile

Compétence visée :

Savoir s'adapter aux situations

Séquence 11 - Soigner son image et accroître son impact

Activité(s) :

Jeu « La visualisation mentale » : les participants sous la guidance du formateur vont expérimenter la visualisation mentale.

Compétences visées :

- Savoir relâcher ses tensions
- Savoir pratiquer la visualisation mentale
- Savoir s'imprégner d'images mentales pour gagner de la confiance en soi

Clôture de la formation :

- Qu'est-ce que j'ai compris, qu'est-ce que j'ai appris aujourd'hui ?
- Avec quoi je repars ?

Jour 2

Le leadership au service de son équipe :

accompagner le changement, faire adhérer, mobiliser l'intelligence collective

Démarrage de la formation

Temps d'introduction avec un réveil pédagogique.

La matrice des attendus. Elle permet d'abord d'exprimer et de visualiser ce que chacun attend de l'autre en termes de besoins et donc de valeurs. Puis dans un second temps elle permet de fixer les règles pour satisfaire ses besoins. Ce contrat est validé avec le consensus.

III - Favoriser l'intelligence collective

Séquence 1 - Instaurer des valeurs communes et des règles du jeu

Activité(s) :

La matrice des attendus. Elle permet d'abord d'exprimer et de visualiser ce que chacun attend de l'autre en termes de besoins et donc de valeurs. Puis dans un second temps elle permet de fixer les règles pour satisfaire ses besoins. Ce contrat est validé avec le consensus.

Compétences visées :

- Savoir définir des accords de groupe, des règles de fonctionnement
- Savoir travailler avec un consensus

Séquence 2 - Evaluer les performances individuelles et collectives

Activité(s) :

World café autour des questions liées à la performance :

- C'est quoi la performance ?
- Comment mesurer la performance ?
- A quoi ça sert ?

Compétences visées :

- Savoir mesurer la performance
- Savoir donner du sens à la performance pour faire adhérer son équipe

Séquence 3 - Savoir entendre et encourager

Activité(s) :

Mises en situation : Offrir des gratitudes

Compétences visées :

- Savoir-faire un feed back
- Savoir encourager

Séquence 4 - Accompagner le changement

Activité(s) :

Cartographie du changement selon Hudson ; Des questions de coaching sur permette de se situer sur la carte.

Brainstorming : de quoi j'ai besoin ?

Compétence visée :

- Savoir conduire le changement

Séquence 5 - Etablir des plans d'actions personnels, les

critères du fonctionnement optimum

Activité(s) :

Jeu « Pertes » : permet de faire réfléchir sur ce qui compte vraiment pour soi dans le travail

Brainstorming : en fonction de ce qui compte vraiment pour moi au travail, quel est mon plan d'actions?

Compétences visées :

- Savoir définir des objectifs
- Savoir construire un plan d'actions

Séquence 6 - Réguler les conflits vers l'objectif

Activité(s) :

Jeu Resolvia : permet de mettre en évidence la boucle interactionnelle dans le conflit et d'apprendre à en sortir

Compétences visées :

- Savoir identifier les avantages d'une bonne gestion des conflits
- Savoir mettre en œuvre l'amélioration continue

IV - Accompagner la performance en manager-coach

Séquence 7 - Mobiliser l'équipe vers la qualité et la réussite de l'objectif

Activité(s) :

Jeu « le top du top » : permet de faire réfléchir sur les conséquences de la compétition au sein des équipes

Brainstorming : pouvez-vous donner un exemple de situation compétitives au sein de votre équipe ?

Compétence visée :

- Savoir mobiliser l'équipe autour d'un objectif

Séquence 8 - Passer de manager à manager coach

Activité(s) :

Brainstorming : c'est quoi un coach manager ?

L'art de poser des questions : la questiologie.

Un document est distribué aux participants avec 2 questions :

- C'est quoi la questiologie ?
- A quoi ça sert ?

Compétences visées :

- Savoir différencier le manager du coach
- Savoir poser des questions
- Savoir rester neutre

Séquence 9 - Fixer les objectifs et le cadre du coaching

Activité(s) :

Lecture d'une vidéo d'entretien de coaching :

- Identifier la posture de coach
- Relever les questions permettant au coaché d'identifier ses objectifs

Compétence visée :

- Savoir faire émerger des objectifs

Séquence 10 - Etablir des contrats d'objectifs pertinents et motivants, mener des entretiens se suivi

Activité(s) :

Coaching du groupe par le formateur étape 1 qui visent à construire un plan d'actions

Compétence visée :

- Savoir questionner pour faire émerger les solutions par le coaché

Séquence 11 - Co-élaborer un plan de développement

Activité(s) :

La méthodologie du co développement, est distribuée aux participants qui vont travailler en amont à l'animation de l'atelier suivant

Mise en situation de co développement : Quelle stratégie peut-on utiliser pour encourager le co développement ?

Compétence visée :

- Savoir mener du co développement

Séquence 12 - Pratiquer le feedback et les encouragements

Activité(s) :

Jeu de rôles CIA : Constructif Immédiat Actif. Il s'agit de relever les éléments positifs qui arrivent aux personnes que nous côtoyons

Compétences visées :

- Savoir-faire du feed back
- Savoir différencier les jugements et les faits

Séquence 13 - Co-élaborer un plan de développement

Activité(s) :

Coaching du groupe par le formateur étape 2 suivi des actions

Compétence visée :

- Savoir évaluer la réalisation du plan d'actions

Clôture de la formation

La matrice 4L : Une feuille de paper board sur laquelle est dessinée la matrice 4L : learn, liked, long for, lacked.

Les participants utilisent les post it pour compléter la grille.

Organismes et lieux de formation

- **ORSYS** E-learning