Programme de Formation

LEADERSHIP Cadres 5+1 Jours

Je communique de manière assertive, je motive, je pilote mon équipe, je recadre, je coache mon équipe en Puissance et Respect. Une boîte à outils hyper pratique proposée à chaque responsable (cadre ou manager) d'équipe.

Organisation

Durée : 48 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Formateur :

Contenu pédagogique

Objectifs pédagogiques

- Améliorer ma posture et mon rôle
- Écouter pour comprendre
- Donner des instructions de manière efficace et sans risque
- Dire non si nécessaire
- Donner un feedback de manière professionnelle
- Fournir de la reconnaissance juste
- Vérifier les fausses excuses
- Recevoir du feedback
- Me gérer moi-même et mon émotionnel
- Recadrer les récidivistes
- Stimuler la motivation
- Communiquer des objectifs M.A.L.I.N.S. et mobiliser son équipe
- Gérer l'autonomie de mes collaborateurs : vidéo
- Déléguer et vérifier la compréhension de mon interlocuteur
- Gérer une plainte
- Profiter du coaching de ses pairs
-

Description

Contenu / Bénéfices

JOUR 1 : Rôle du responsable et les essentiels de la communication

- Libérer son esprit, se mettre en confort, avoir envie d'apprendre.
- Quel rôle et quelles responsabilités associées à mon poste? Réflexion sur la posture de manager et l'autorité. Quels pièges éviter et comment?
- Ajuster mon positionnement: en OK+ OK+. Savoir faire face à une instruction que je ne partage pas tout à fait, améliorer la relation avec ma hiérarchie…
- Comment faire une demande assertive (p.ex. confier des tâches à mon collaborateur) ? Parler moins et augmenter mon efficacité. Expression en « JE », éviter le «Tu qui tue »,…
- Perception vécu, valeurs => carte du monde et territoire
- Comment vérifier ses interprétations et aller au contact lorsque mon interlocuteur donne des signes d'inattention ?
- Connaître et poser des questions qui rapportent gros. Jongler avec les outils de l'écoute active

- Engagement de chacun sur min. 2 outils et/ou initiatives choisis afin de faire la différence dans ses pratiques au quotidien

JOUR 2 : Donner du feedback et savoir dire non

- Faire le point sur le Plan d'Action Personnel : Exprimer son Retour d'Expérience avec les succès et difficultés
  - Profiter des retours du groupe et des options pour optimiser encore son approche
  - Déceler la motivation, découvrir la différence des approches sur le terrain pour nourrir la mienne
- Rappel des concepts vus et mise en confort
- Découverte du concept de l'ASSERTIVITE et autodiagnostic. « Attaque-Fuite-Manipulation-Assertivité » - quelles sont mes tendances majeures, présentes, marginales?
- C'est quoi le FEEDBACK et pour quoi?
- Identifier les risques et avantages du feedback positif/négatif
  - Savoir différencier les vraies des fausses excuses et traiter les « Oui ... mais »
- Comment traiter la première fois ?
  - Disposer d'un outil simple pour aller au contact lors du premier manquement et en toutes circonstances : le « kit de survie de la communication »
- Diminuer les risques et maximiser les avantages via le feedback F.A.CI.L.E. conditionnel, stimulant et précis
  - Utiliser le feedback pour faire grandir mon collaborateur
  - Éviter les mots poisons
  - Pratiquer le feedback ajusté et CONTINU
- Donner pratiquement le feedback positif

Reconnaissance et gratitude & Reconnaissance « intégrative »

- O.R.A.C: chercher avec mon collaborateur, le responsabiliser pour l'avenir et le mettre en route vers une solution pérenne
- Disposer d'un outil assertif et simple pour dire non lorsqu'une raison objective l'impose
- Engagement de chacun sur min. 2 outils et/ou initiatives choisis afin de faire la différence dans ses pratiques au quotidien

JOUR 3 : Recadrer, motiver et mobiliser son équipe

- Faire le point sur le Plan d'Action Personnel : Exprimer son Retour d'Expérience avec les succès et difficultés
  - Profiter des retours du groupe et des options pour optimiser encore son approche
  - Déceler la motivation, découvrir la différence des approches sur le terrain pour nourrir la mienne
- Ancrer les concepts et outils vus
- Comment gérer les récidivistes ?
  - Découverte des pièges que chacun se crée soi-même lors d'un face à face
  - Comment recadrer avec puissance et respect lors d'un face à face et en 8 minutes maximum ?
  - Apprentissage d'un outil structuré : le protocole de résolution des problèmes : A.C.C.O.R.D.
- Identifier les ingrédients qui favorisent ou cassent la confiance, la motivation de mes collaborateurs
  - Doper l'engagement de ceux-ci, consolider les 4 piliers de la motivation, rencontrer leurs besoins et développer l'autonomie
  - Identifier les micro-signaux lorsqu' un collaborateur a particulièrement besoin de reconnaissance
  - Varier les types de reconnaissance en fonction du collaborateur
  - Gérer les insatisfactions et doper la motivation, travailler le sens
- Définir et exprimer simplement des objectifs précis, utiles et mobilisants
- Engagement de chacun sur min. 2 outils et/ou initiatives choisis afin de faire la différence dans ses pratiques au quotidien

JOUR 4 : Savoir déléguer, travailler l'autonomie et manager en proximité

- Faire le point sur le Plan d'Action Personnel : Exprimer son Retour d'Expérience avec les succès et difficultés
  - Profiter des retours du groupe et des options pour optimiser encore son approche
  - Déceler la motivation, découvrir la différence des approches sur le terrain pour nourrir la mienne
- Pratiquer la délégation ajustée
  - Respecter les règles d'or et les étapes clefs
  - Développer l'autonomie des collaborateurs
  - Ajuster confiance et contrôle

- Le Management situationnel et la motivation des collaborateurs :
  - Découvrir la nourriture du collaborateur : je sécurise, je valorise, je reconnais et j'affilie quand je …
  - Apprendre à placer mes collaborateurs dans un cadre motivé et compétent
  - Disposer d'un rappel des actions à entreprendre avec chacun
- Diminuer le risque de blocage chez mon collaborateur à l'annonce d'une mauvaise nouvelle
- Continuité de la rédaction de son vadémécum personnel
- Engagement de chacun sur min. 2 outils et/ou initiatives choisis afin de faire la différence dans ses pratiques au quotidien

JOUR 5 : Approche gestion de soi et intelligence émotionnelle - Protocole gestion des plaintes

- Faire le point sur le Plan d'Action Personnel : Exprimer son Retour d'Expérience avec les succès et difficultés
  - Profiter des retours du groupe et des options pour optimiser encore son approche
  - Déceler la motivation, découvrir la différence des approches sur le terrain pour nourrir la mienne
- Prendre soin de ses énergies : La gestion de soi
  - Découverte de pistes concrètes pour avoir davantage accès à son potentiel émotionnel, mental et physique.
  - Approche d'intelligence émotionnelle ou comment mieux comprendre ses émotions, ne pas les subir mais les exploiter au mieux ? Savoir diminuer l'intensité des émotions et se recentrer en quelques secondes
- Comment sortir du jeu psychologique « triangle de Karpman » et d'1 positionnement en « manager poubelle » ?
  - Assainir la relation, construire de nos échanges, stimuler les demandes
- Recevoir du feedback voire une critique.
  - Prendre sa place assertivement sans mettre de l'huile sur le feu. => La technique du L.S.D.
  - Travailler -le cas échéant- sa répartie avec des astuces concrètes
- Gérer les plaintes
  Disposer d'un processus clair qui calme l'émotionnel du plaignant et traite la racine de la plainte
- Engagement de chacun sur min. 2 outils et/ou initiatives choisis afin de faire la différence dans ses pratiques au quotidien

JOUR 6: Atelier - aller encore plus loin (3 à 5 mois après le J5)

- Faire le point sur le Plan d'Action Personnel : Exprimer son Retour d'Expérience avec les succès et difficultés
  - Profiter des retours du groupe et des options pour optimiser encore son approche
  - Déceler la motivation, découvrir la différence des approches sur le terrain pour nourrir la mienne
- Refresh sur le top 5 des outils utilisés et/ou retenus
- Lutter contre les croyances limitantes, relancer la dynamique
- Mieux me connaitre, m'accepter et me gérer, y compris en situations difficiles
- Identifier et assumer les tâches principales du manager en amélioration continue
- Approcher le changement et l'apprivoiser
  - Courbe du deuil et marketing des intentions
  - Développer la force du lâcher-prise
- Réflexion sur la posture de manager - leader, développer son aptitude de manager-coach
- (Re)fixer les concepts qui m'importent et me servent
- Mise en pratique d'un maximum d'outils découverts
- Finalisation du Plan de Développement Personnel
- Engagement de chacun sur les prochaines initiatives de même que les objectifs d'évolution à Moyen Terme
- Concrétiser et pérenniser les apprentissages sur le terrain

GOÛTER LE P.E.P.S. DE NOS INTERVENTIONS



PRAGMATIQUES
ENERGIQUES
PERTINENTES
SIMPLES

Modalités pédagogiques

Méthodologie / Activités

Jour 1

- Présentation imagée, métaphores. Rédaction des attentes de chacun
- Jeu des feuilles tournantes pour le « Dis Robert »
- Intelligence collective et apport conceptuel
- Approche « atelier »: partir de chaque participant et du cadre de l'entreprise
  - échange, brainstorming, débats orientés sur la posture du responsable
- Vidéo «La vérité » et débriefing
- Exercices pratiques: Réfléchir – Tester – Vivre la situation et débriefer
- Pratiquer l'écoute active : vivre et partager la puissance du questionnement ouvert,…
- Réflexion et suite du plan d'action personnel: « Que vais-je mettre en place dès aujourd'hui ? »
- Expression de cet engagement devant le groupe et le formateur

Jour 2

- Échanges croisés, intelligence collective
- Présentation -par quelques participants- en 2' des différences faites dans leurs pratiques quotidiennes avec les outils et/ou plan d'action choisi
- « Carte de couleur » : utilisation de l'intelligence collective et du partage de groupe pour mémoriser les concepts appris
- Test d'assertivité et débriefing
- Exercice du « panier », récolte des idées flash, qualificatifs à propos d'un collaborateur
- Brainstorming, débats et apport conceptuel avec le groupe.
- Création d'une méthode simple et efficace via des interviews croisées
- Jeu de rôle et feedback croisé
- Tour de reconnaissance
  - Débriefing, identification et musculation des 4 modes de reconnaissance
- Pratiquer l'art du questionnement structuré en SORAC
  - Mise en situation et co création de l'outil
- Mises en situation et drill
- Réflexion et suite du plan d'action personnel : « Que vais-je mettre en place dès aujourd'hui ? »
- Expression de cet engagement devant le groupe et le formateur

Jour 3

- Échanges croisés, intelligence collective

- Présentation -par quelques participants- en 2' des différences faites dans leurs pratiques quotidiennes avec les outils et/ou plan d'action choisi
- Jeu du TABOO: activité ludique, amusante pour réactiver les outils appris
- Mise en situation de cas pratiques et concrets et application du protocole
- Très brefs apports conceptuels du formateur
- Analyses, prise de conscience et travail sur les équivalences concrètes
- Travail en sous-groupe et enrichissement en pléniaire
- Modèles de Herzberg,…et échanges sur le bonheur au travail
- Découverte de l'acronyme M.A.L.I.N.S
  - Travail sur un objectif personnel et pour un collaborateur
  - Exercice du téléphone arabe, débriefing et intelligence collective
- Réflexion et suite du plan d'action personnel: « Que vais-je mettre en place dès aujourd'hui ? »
- Expression de cet engagement devant le groupe et le formateur

Jour 4

- Échanges croisés, intelligence collective
- Présentation -par quelques participants- en 2' des différences faites dans leurs pratiques quotidiennes avec les outils et/ou plan d'action choisi
- Relevé des avantages et inconvénients à la délégation
  - Identification de mes freins personnels et simulations
  - Niveaux d'autonomie et types de contrôles
- Jeu cadre: cartes tournantes et mise en commun
- Réflexion en sous-groupes et synthèse collective avec la rédaction commune d'un tableau final
- Jeux de rôle et mises en situation
- Débat illustré et création collective d'un outil de métacommunication
- Réflexion et suite du plan d'action personnel : « Que vais-je mettre en place dès aujourd'hui ? »
- Expression de cet engagement devant le groupe et le formateur

Jour 5

- Échanges croisés, intelligence collective
- Présentation -par quelques participants- en 2' des différences faites dans leurs pratiques quotidiennes avec les outils et/ou plan d'action choisi
- Questionnement individuel et débat illustré
- Intelligence collective autour des émotions : (Pour)quoi ? Que faire?
- Ex cathedra illustré par des exemples du groupe et recherche collective de solutions
- Présentation du Jeu du « Takattak»
  - Préparation des réponses en sous-groupe et drill aux différentes techniques
- Exercice ludique : le questionnaire du « Fait Divers »
- Débattre, s'énerver, reconnaitre, transposer dans le quotidien
- Mise en situation et apport de cas par le groupe
- Réflexion et suite du plan d'action personnel : « Que vais-je mettre en place dès aujourd'hui ? »
- Expression de cet engagement devant le groupe et le formateur

Jour 6

- Échanges croisés, intelligence collective
- Présentation -par quelques participants- en 2' des différences faites dans leurs pratiques quotidiennes avec les outils et/ou plan d'action choisi
- Échange et expression personnelle à travers une activité ludopédagogique
- Échange de bonnes pratiques, pratique des micro réglages
- Réflexion en sous-groupes : déterminer mon point d'attention et de développement et faire les liens avec toute la matière vue
- Le Jeu des 15 changements, travail spatial sur les étapes et cases clefs du changement pour le changé-changeur
- Exercice de peer coaching via le GROW
- Réflexion et échange suite au Q.C.M.

- Jeu de coopération et construction collective avec feedback de chacun
- Identification de mes zones d'efforts et de confort
- Réflexion et finalisation du plan d'action personnel avec échanges croisés : « Que vais-je mettre en place d'ambitieux et complémentaire? »
- Expression de cet engagement devant le groupe et le formateur

LES MÉTHODOLOGIES D'ALIAS

Nous voulons rendre l'apprenant actif et concerné



Moyens et supports pédagogiques

- Fiches digitales "syllabus" pour chaque outil
- Fiches exercices ou préparation jeux de rôle

Nos formateurs tiennent à votre disposition une bonne trentaine de séquences, d'outils et de trucs & astuces qui seront choisis lors de chaque module en fonction des échanges et des attentes des participants

Prérequis

Aucun prérequis

Profil du formateur