



# SELF-LEADERSHIP

## 1 journée

*Le **leadership**, c'est exercer une autorité en puissance et respect sur les collaborateurs. Elle vise à les faire grandir pour qu'ils puissent se réaliser en tant que personnes au sein de l'organisation et partant, lui permettre de réaliser sa mission et d'atteindre ses objectifs.*

*Par nature, le centre de gravité du leadership se trouve au niveau des équipes.*

*Le **self-leadership** offre la possibilité de rééquilibrer ce paradigme en se donnant les moyens de se faire grandir soi-même par une analyse structurée de ses compétences, de ses besoins et en devenant une force de proposition et d'action au sein de l'organisation.*

## LES OUTILS DE CETTE FORMATION VOUS FONT DÉCOUVRIR COMMENT...

Mieux communiquer avec mon N+1

Prendre conscience qu'un changement est possible

Me responsabiliser dans ma relation avec mon N+1 et collègues

Comprendre que mon niveau d'autonomie est corrélé à mes compétences et ma motivation tâche par tâche

Prendre en charge mon développement

Ne pas attendre que l'évolution vienne de mon N+1

Développer mon leadership avec un plan d'action

Remettre en question mes compétences et mes motivations sur mes tâches

Évaluer mon niveau de motivation et de compétence sur toutes mes tâches &

comprendre le lien avec la manière dont je suis ou devrais être managé par mon N+1

Oser «demander» à mon manager plus ou moins d'autonomie et/ou de support

# LA FORMATION EN DÉTAIL



MATIN

Autodiagnostic et responsabilisation



## > Contenu / Bénéfices

Exploration du concept 'Self-leadership': de quoi s'agit-il et pourquoi est-ce important

Prise de conscience de notre part de responsabilité dans toutes nos interactions (« 50 / 50 » ; systémique ; motivation intrinsèque >> extrinsèque)

Auto-évaluation sur la base du modèle du leadership situationnel inversé (càd appliqué à soi-même)

Inventaire de mes besoins: du générique au spécifique (dans mon cas personnel)

Identifier les ressources disponibles: mon N+1 (les N voire les N-1)

## > Méthodologie / Activités

- Réflexions individuelles
- Partage en plénière
- Illustrations ludiques de la plus-value du concept-outil

Explications par le formateur et interactions avec les participants

- Inventaire individuel des tâches-clés et actions principales + Inventaire individuel des compétences nécessaires (**outil**)
- Présentation par le formateur de la logique du modèle du management situationnel
- Représentation individuelle schématique (quadrants) de mon auto-évaluation (**outil**)
- Partage en binôme: j'adapte / je maintiens mon diagnostic?

Réflexion individuelle (**outil**) guidée par le formateur

Réflexion individuelle guidée par le formateur

# LA FORMATION EN DÉTAIL



APRÈS-MIDI  
Passage à l'action



## > Contenu / Bénéfices

Les phases du passage à l'action

Prendre conscience de nos freins, de nos barrières et les lever

Adopter la posture juste:

- découvrir les 10 qualités du collaborateur coach (>< collaborateur 'boulet')
- Découvrir l'échelle des comportements (orientés solutions >> problèmes)

Prendre conscience des limites de nos actions  
50 / 50 + Les cercles de S. Covey

Choisir et définir ses objectifs de développement

Formuler sa demande à son N+1 en puissance, respect et confort

## > Méthodologie / Activités

Présentation du fil rouge par le formateur

Présentation des différents freins par le formateur. Vidéo ludique. Utilisation de métaphores. Interactions avec les participants

Découverte des qualités en groupes de travail. Partage en plénière  
Ordonnancement de l'échelle en groupes de travail

Présentation par formateur

Réflexion individuelle guidée par le formateur (**outil**)  
Mon plan d'action  
Echange en binômes (je maintiens / j'adapte)

Présentation des principes de base de la communication.  
Découverte de l'outil de communication

# LA FORMATION EN DÉTAIL



SUIVI

Séance distancielle

Post formation de 1h45



## > Contenu / Bénéfices

Retour d'expériences sur la mise en œuvre des plans d'action individuel:

- Les demandes que j'ai / n'ai pas formulées
- Ce que j'ai / n'ai pas mis en œuvre

Quelles sont les raisons de la non formulation / non mise en œuvre ? Comprendre les blocages / freins / obstacles

Ai-je progressé quant à mon niveau de maturité compétent / motivé ?

Comment puis-je améliorer mon plan d'actions ?