

**2 JOURS**

E-learning 1h



Présentiel 14h

# IDENTIFIER ET DÉVELOPPER SON LEADERSHIP



## PUBLICS CONCERNÉS

- Tout manager expérimenté



## PRÉREQUIS

- Être en situation de management



Ce module propose aux managers expérimentés des clés pour développer leur posture et des pratiques de management avancés afin d'embarquer leurs équipes avec davantage de leadership.



## 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.

## PROGRAMME DÉTAILLÉ

### EN AMONT : MODULES E-LEARNING

Durée du parcours E-learning : 1 heure

- Les fondamentaux du management d'équipe

### 1. COMPRENDRE ET DÉVELOPPER SON LEADERSHIP

- Comprendre la différence entre Expert, Manager, Leader et « Servant Leader »
  - Définir les caractéristiques des 4 postures
  - Définir pour chacun son positionnement « actuel », ses points forts et ses axes d'effort par rapport à ses souhaits d'avenir
- Autodiagnostic : mon potentiel « leadership »
- Développer le cercle vertueux du « leadership tribal© » dans son équipe
  - Comprendre les 5 stades de l'équipe dans le modèle du « leadership tribal » de John King, Dave Logan, Hallee Fischer-Wright
  - Découvrir l'étude réalisée sur le leadership tribal.
  - Échanges et débats : Comment utiliser le leadership tribal dans mon équipe ?
- Intégrer la méthode globale :
  - Clarifier la vision de la mission
  - Partager les valeurs
  - Déterminer les comportements associés
  - Faire évoluer les membres de l'équipe avec le modèle des 5 stades

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

**Plateforme pédagogique :**  
accessible dès 15 jours avant le  
présentiel et pendant 3 mois

**Présentiel :** alternance de  
théorie, d'exercices et de mises  
en situation

## SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Pendant la formation, chaque  
participant utilise un support qui  
reprend les concepts et  
différents points traités et des  
exercices d'application et  
d'entraînement.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES

- à Clichy-la-Garenne (92110) ;  
et à Paris :
- ▶ une salle de formation + une  
salle de détente au cœur du  
2<sup>e</sup> arrondissement, accessible  
par 4 lignes de métro
- ▶ PC, relié à un écran LCD pour  
vidéoprojection
- ▶ Vidéoprojecteur
- ▶ Paper-board
- ▶ Accueil avec café, thé, eau,  
jus d'orange et gâteaux

## MODALITÉS

- INTER ou INTRA à partir de 4  
participants
- Lieux : IDF

## 2. COMMUNIQUER ET FAIRE ADHÉRER À SA VISION

- Élaborer et partager sa vision
  - Apport théorique sur la vision / rattachée à la stratégie de l'entreprise
  - Atelier « Clarifier sa vision de la mission de l'équipe »
  - Découvrir un atelier collaboratif à s'approprier : les managers expérimentent un outil (le blason) qui stimule l'intelligence collective (ils pourront ensuite animer cet atelier avec leur équipe)

## 3. ADOPTER UNE POSTURE DE MANAGER-COACH

- Intégrer des éléments essentiels de la « posture coach »
  - L'approche centrée sur la personne de Carl Rogers
  - L'effet Pygmalion – les signes de reconnaissance
  - La maïeutique socratique : l'art de faire accoucher l'autre de ses propres solutions
- Faciliter la recherche de solution sans donner la solution
  - Le chemin : les 4 étapes de l'autonomie
  - Savoir poser un problème avec la méthode des 5 « pourquoi »
  - Questionner pour faciliter la recherche de solution
  - L'utilisation des outils-miroirs et du silence
  - L'engagement de la personne dans l'action

Mise en situation et débriefing

## 4. ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT ET LA TRANSFORMATION

- Le changement : points clefs
    - L'approche systémique nécessaire au changement
    - Les résistances au changement
    - Le processus de deuil (Kübler-Ross)
  - Accompagner son équipe avec l'intelligence collective
    - La communication à l'équipe (donner du sens)
    - L'écoute de l'équipe (réunion participative)
    - L'implication de l'équipe (réunion de co-construction)
    - La reconnaissance du collectif (fêter les avancées)
- Mise en situation :** animer une réunion participative sur le partage des valeurs de l'équipe
- Développer le sentiment d'appartenance à l'équipe
    - Les 5 stades des comportements des membres d'une équipe (de l'auto-exclusion au stade de tribu/équipe)
    - Le positionnement des membres de son équipe à travers leurs comportements
    - Atelier « Scanner son équipe »
  - Accompagner chacun d'un stade vers un stade supérieur
    - Identifier les résistances et les leviers individuels
      - Définir les actions d'influence à déployer pour chaque membre de l'équipe
      - Partage en groupe des idées
    - Élaborer son tableau de bord managérial du suivi de l'évolution de son équipe

## FINANCEMENT

Pour les adhérents de l'OPCO ATLAS, cette formation est disponible en Action collective.

Pour toute question sur ce dispositif de financement, contactez nos conseillères formations :

- ▶ par téléphone :  
01 47 39 02 02
- ▶ par mail : [info@evoluteam.fr](mailto:info@evoluteam.fr)

## FORMATION À DISTANCE

Pendant toute la période de votre formation, pour toute question relative à la plateforme ou pour toute assistance technique, notre équipe pédagogique en charge des modules E-learning répondra à vos questions

- ▶ de 9h30 à 17h30 au  
01 47 39 02 02
- ▶ ou sur l'adresse mail  
suivante : [contact@digitalcamp.fr](mailto:contact@digitalcamp.fr)

## 5. LES OUTILS DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

- Comprendre l'intelligence collective
  - Définition
  - État des lieux : échanges de bonnes pratiques
- Découvrir quelques outils clefs d'intelligence collective pour animer :
  - Ambiance (« météo intérieure » / « l'arbre aux ressources » / sécuriser le groupe)
  - Réunion participative : tour de table/répartition des rôles/codes et signes (distanciel)/photolangage (représentation)/disposition de la salle /production d'idées (méta-plan)/*Mind map* (traitement des idées)
  - Créativité (brainstorming / world café)
  - Entraide : codéveloppement / « moi à ta place ... »
  - Processus de décision : vote à la majorité / vote pondéré ...

À partir des prises de conscience, des ateliers et des souhaits d'évolution, chaque participant élabore un plan d'action pour construire et développer son influence :

- dans son équipe
- dans son entreprise
- dans son écosystème professionnel

## 6. PLAN DE PROGRES INDIVIDUEL (PPI) ET CLÔTURE DE LA SESSION

- Élaborer son Plan de progrès individuel : les pépites
- Les actions à mener à court et moyen terme pour gagner en leadership
- Validation des apports par rapport aux attentes
- Quiz de fin de formation
- Conclusion et clôture du stage