

Programme de Formation

Identifier et développer son leadership

Organisation

Durée : 14 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Modalité et délai d'accès :

- **Fréquence de la formation :** biannuelle.
- **Inscription :** Pour toute demande d'inscription merci de nous envoyer un mail à : formation@senova.fr. Les inscriptions sont clôturées 15 jours avant le démarrage de la formation, chaque participant reçoit alors une convocation par mail.
- **Maintien de la formation :** Les formations sont maintenues sous réserve de 5 participants inscrits.

Tarif : Nous contacter par mail à formation@senova.fr.

Accessibilité : Nos formations sont accessibles aux personnes à mobilité réduite pour plus d'informations sur l'accessibilité aux personnes en situation de handicap contactez notre référente pédagogique par mail à tiphaine.lenoble@senova.fr

Contenu pédagogique



Public visé

Les managers



Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, le collaborateur sera capable de mieux se connaître afin d'adopter un comportement qui favorisera le développement de son équipe.

- ✓ 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.



Description

1er jour de formation : Identifier son style de leadership et connaissance de soi

Module 1 : Connaissance de soi et des autres, accompagner le changement et la transformation

- Découvrir l'outil Insights Discovery et les préférences comportementales de la typologie de Jung
- Identifier les quatre énergies de couleur du modèle
- Explorer la valeur de chaque préférence d'énergie de couleur en matière de leadership
- Identifier les points forts et les domaines à développer du leadership

Module 2 : Comprendre et développer son leadership

- Au travers de son profil Insights Discovery, identifier ses modes privilégiés de communication et de relation à l'autre.
- Apprendre à identifier les éléments-clés d'entrée en communication avec les autres, comprendre

- l'impact de son profil Insights Discovery sur sa communication
- Identifier son profil de leadership à l'aide des couleurs
- Développer une communication efficace pour entraîner son équipe

Module 3 : Communiquer et faire adhérer sa vision

- Comment partager la vision stratégique de son service et de son entreprise
- Découvrir le pouvoir de conviction, entraînement et construction de son discours
- Techniques du pitch
- Application des clés oratoires

2ème jour de formation : La posture de mentor pour ses managers

Module 4 : Adopter une posture de mentor

- Savoir définir et repérer les manager et les leaders dans son organisation
- Avoir une pratique réflexive pour grandir et faire grandir ses collaborateurs
- Améliorer l'autonomie des collaborateurs.
- Connaître et utiliser quelques outils du coaching pour développer une posture de mentor

Module 5 : Construire et développer son influence

- Maîtriser ses réactions émotionnelles face à son équipe
- Techniques de recadrage appliquées aux personnalités
- Appropriation des enseignements de la neuroscience : comment sont influencées nos décisions ?

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

- Identifier les éléments-clés permettant de favoriser l'intelligence collective.
- Faire le lien entre ces éléments-clés et son propre profil MBTI®.
- Apprendre à animer différemment une séquence collective.
- Mettre en place les rôles délégués



Modalités pédagogiques

Exemples de fiches outils/outils utilisés :

Fiche de synthèse sur le modèle et les profils de l'Insights Discovery, OSBD, DESC, le co-développement, l'intelligence collective, les chapeaux de Bono, les bases des neurosciences, etc....



Moyens et supports pédagogiques

Méthodes et moyens pédagogiques :

Cette session est axée sur **l'échange de pratiques, le partage d'expériences**, complétés par des **exercices d'application, des jeux de rôle, des études de cas** permettant d'ancrer les nouveaux savoirs (articles, vidéo...). Pour chaque activité, un temps de préparation et de feed-back/bilan est prévu.

A l'issue de la formation, la **dynamique créée au sein du groupe** va permettre aux participants de continuer à échanger sur leurs pratiques quotidiennes.

Par ailleurs, ils garderont un lien avec le formateur pour éventuellement demander conseil ou retour d'expérience sur leurs pratiques.

Dans tous les cas, **le suivi à 45 jours (classe virtuelle) et le suivi à froid à 6 mois** permettront d'évaluer l'appropriation des outils et méthodes ainsi que la qualité de la mise en œuvre au sein de la structure.

L'utilisation de l'application Microdoing après la formation, permettra d'ancrer les apprentissages afin de développer les compétences des managers.



Modalités d'évaluation et de suivi

- Auto positionnement pré et post formation.
- Test d'évaluation des acquis en fin de session (QCM)
- Questionnaires de satisfaction à chaud et à froid.