

Cycle d'expertise Leadership et Management

Code web : 6YLM0 | **Durée :** 6 jours (48 h en présentiel) | **Prix :** 3600.00 € HT (4320.00 € TTC)
Durée (à distance) : 6 jours (42 h)

→ PUBLIC

Dirigeants, encadrement, managers, chefs de projets, collaborateurs RH.

→ PRÉREQUIS

Une expérience du management est recommandée.

→ OBJECTIFS

- ▷ Faire accepter son leadership par l'exercice bienveillant d'une relation d'autorité.
- ▷ Mobiliser ses collaborateurs en préservant la cohésion de ses équipes.
- ▷ Différencier son management en fonction de la réalité particulière des individus et des situations.
- ▷ Orchestrer les soft skills et les compétences-métier tout en faisant monter ses collaborateurs en autonomie.
- ▷ Maîtriser les nouvelles techniques d'organisation et les nouveaux outils de gestion du temps.
- ▷ Enrayer le stress, les tensions et les conflits par l'instauration d'une communication fluide et saine.

→ REMARQUES

- ▷ Ce cycle d'expertise haut de gamme concentre le meilleur de l'Institut. Il passe en revue l'ensemble des outils, des postures et des savoir-faire que doit maîtriser aujourd'hui un manager pour faire accepter pleinement son leadership, tout en restant dans une logique coopérative, fondée sur la confiance, l'autonomie et le feedback continu.

■ PROGRAMME

Réinventer l'autorité : les nouveaux leviers d'influence

- Assumer une responsabilité hiérarchique : assertivité dans la demande, fermeté dans le refus, diplomatie dans la critique.
- Exercer une influence positive : exemplarité, loyauté, éthique, assertivité, storytelling.
- Communiquer avec bienveillance : clarté, précision, concision, écoute proactive.
- Répondre au besoin de cohérence : positionnement cohérent, prises de décisions, dépassement des biais cognitifs (illégitimité, socio-anxiété).
- Pratiquer de nouvelles formes de leadership : écoute, choix des mots, impact verbal et non-verbal.
- Coordonner un projet : mise en place d'une équipe et d'outils de pilotage, coordination de compétences transversales et dispersées sans autorité statutaire.

Susciter l'engagement et maintenir la mobilisation

- Protéger la cohésion de son équipe autour de valeurs communes : gestion de l'anxiété, de l'absentéisme, du turnover, du présentisme, de la guérilla larvée.
- Créer un environnement où le changement est perçu comme une opportunité d'amélioration : les clés de l'engagement en période de transition.
- Alimenter une dynamique de groupe motivante : rituels, évènements fédérateurs, partage d'une vision, culture de l'amélioration continue.
- Créer une culture du feedback : évaluation, renforcement positif, valorisation de l'autonomie et de l'initiative, de la rigueur et de l'innovation.
- Adopter des postures inclusives : RSE, non-discrimination, égalité homme/femme, prévention du burn-out et des RPS, protection de la santé mentale.
- Décliner sa posture en fonction du contexte : échanges informels, entretien, réunion, rassemblements.

Différencier ses postures en fonction du profil de ses collaborateurs

- Prendre conscience de son style managérial, tel que les collaborateurs le perçoivent : enquête 360 avec Performances-Talents®
- Cartographier les profils dans son équipe : différencier avec discernement leurs atouts et leurs faiblesses.
- Affiner son intelligence comportementale : décrypter les signaux faibles en entretien et réunion.
- Responsabiliser ses jeunes collaborateurs pour développer leur engagement, leur loyauté, leur sentiment d'appartenance.
- Remobiliser et faire évoluer les collaborateurs moins jeunes : comment les réconcilier avec l'IA ?
- Manager des managers n+1 ou n-1 : la contagion des attitudes et leur canalisation, respecter sans tout permettre.

Rassembler, évaluer et déployer les compétences

- Attirer et conserver les meilleurs : l'inventaire des besoins objectifs, la conduite d'un entretien de recrutement ou d'évaluation.
- Intégrer les nouveaux (onboarding) : comment aider un collaborateur à se faire accepter, à progresser, à devenir autonome.
- Utiliser la délégation comme levier de motivation et d'engagement : distribution des responsabilités, accompagnement, valorisation des résultats.
- Évaluer et faire évoluer le potentiel managérial de ses collaborateurs afin de pouvoir déléguer davantage.
- Faire monter ses collaborateurs en compétences et en autonomie : évaluation continue, formation, tutorat, mentorat.

- Introduire le changement et le faire accepter : repérer les résistances et les traiter, notamment dans l'adoption de l'IA métier.

S'organiser différemment

- Utiliser tout son cerveau : l'apport des neurosciences, la prise de décision.
- Maîtriser les méthodes de résolution de problème : brainstorming, mind mapping, méthode scamper.
- Mobiliser son intelligence émotionnelle : synchronisation, feedback explicite et symbolique, empathie proactive.
- Adopter les nouveaux outils : Google, Trello, Notion, Airtable, Typeform, Zapier.
- Utiliser les IA génératives : constitution d'une bibliothèque de pré prompts, création d'agents pour automatiser les process.
- Optimiser l'usage de son temps et de celui de ses collaborateurs : l'utilisation des nouveaux outils et de l'IA bureautique, la parade aux interruptions continues.

Agir en situation de crise

- Identifier les signes précurseurs : épuisement, démobilitation, revendication, conflits irrationnels, dégradation de la communication et de sa fluidité, signaux subtils.
- Désamorcer les conflits à temps : référentiels collectifs, relais d'opinion, mécanismes d'emballage, enrayage de la violence.
- Intervenir avec réactivité et sang-froid : mobiliser les ressources en urgence, maintenir la cohésion du groupe, faire preuve de courage managérial.
- Entrer dans le référentiel de l'autre pour comprendre sa logique et traiter le vrai problème : complexes, rivalité interpersonnelle, techno-anxiété, intolérance à l'incertitude.
- Communiquer en situation de crise : écoute active, discours consensuel, leadership assumé, postures de médiation, techniques de négociation.
- Maîtriser les entretiens tendus : recadrage, gestion du manque de respect, de la provocation, des attitudes passives-agressives, des tentatives de manipulation.

Positionnement : Un test de positionnement sera envoyé aux participants en amont de la formation.

Tour de table pour recueillir les attentes des participants.

Moyens pédagogiques : Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis : Réalisée en fin de formation par un questionnaire.

Sanction de la formation : Attestation de fin de formation