

Cycle d'expertise Leadership et Management

DURÉE : 6 jours

48h en présentiel | 42h à distance

PRIX : 3600.00 € HT (4320.00 € TTC)

PARTICIPANTS

Cadres dirigeants, membres de comités de direction et managers expérimentés.
Chefs de projets complexes ou responsables RH.

PRÉREQUIS : Cette formation ne nécessite pas de prérequis techniques, mais une solide expérience managériale est recommandée.

OBJECTIFS

- ▶ Renouveler son autorité par acquisition de nouveaux leviers d'influence positive et de communication persuasive.
- ▶ Cultiver l'engagement collectif et préserver la cohésion d'équipe.
- ▶ Différencier son style de management en fonction des profils d'individus et de situations
- ▶ Piloter la montée en compétences par l'évaluation, la délégation et la fidélisation stratégique des talents.
- ▶ Repenser son organisation : l'intégration des neurosciences et des outils technologiques de l'IA générative.
- ▶ Savoir manager en régulant les tensions, les différents types de conflits et les situations de crise en instaurant une communication fluide et saine.

PROGRAMME

JOURNÉE 1 - Réinventer l'autorité et l'influence

- Assumer la responsabilité hiérarchique : l'assertivité dans la demande, la fermeté dans le refus et la diplomatie dans la critique.
- Exercer une influence positive : l'utilisation du storytelling et l'alignement entre le discours verbal et la posture non-verbale.
- Répondre au besoin de cohérence : l'affirmation de ses décisions et le dépassement des biais cognitifs (syndrome de l'imposteur, socio-anxiété).
- Coordonner un projet : mise en place d'une équipe et d'outils de pilotage, coordination de compétences transversales et dispersées sans autorité statutaire.

JOURNÉE 2 - Susciter l'engagement et maintenir la mobilisation

- Protéger la cohésion d'équipe autour de valeurs communes: la gestion proactive de l'anxiété, de la volatilité, du turnover, du présentisme et des oppositions passives.
- Créer une culture du feedback : la mise en place d'une évaluation continue et la valorisation systématique de l'autonomie et de l'initiative.
- Adopter des postures protectrices : la prévention de l'épuisement professionnel (burn-out) et la protection de l'écologie mentale de ses collaborateurs.
- Créer un environnement où le changement est perçu comme une opportunité d'amélioration : les clés de l'engagement en période de transition.

JOURNÉE 3 - Différencier ses postures selon les profils

- Prendre conscience de son style managérial, tel que les collaborateurs le perçoivent : enquête 360 avec Performances-Talents®.
- Distinguer les atouts, limites et distorsions cognitives de chaque collaborateur
- Affiner son intelligence comportementale : le décryptage des signaux faibles et la maîtrise de l'écoute active pour capter l'implicite.
- Manager la diversité intergénérationnelle : la responsabilisation des jeunes recrues (Gen Z) et la remobilisation des seniors expérimentés.

JOURNÉE 4 - 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.
- Orchestrer la montée en compétences : l'utilisation méthodique de la délégation comme véritable levier de développement stratégique.
- Accompagner vers l'autonomie : la mise en oeuvre de démarches régulières d'évaluation, de formation interne, de tutorat et de mentorat.

JOURNÉE 5 - S'organiser différemment

- Tirer parti du fonctionnement du cerveau : l'application des neurosciences pour améliorer la prise de décision, la mémoire et la concentration.
- Déployer l'intelligence émotionnelle : la synchronisation relationnelle et la capacité de décentrage au quotidien.
- Intégrer les nouvelles technologies : l'utilisation pertinente de l'IA générative pour automatiser les process, gagner du temps et se recentrer sur l'accompagnement humain.
- Maîtriser les méthodes de résolution de problème : brainstorming, mind mapping, méthode scamper.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : YLM

CLIQUEZ ICI



JOURNÉE 6 - Agir et trancher en situation de crise

- Désamorcer les escalades conflictuelles : l'intervention avec sang-froid pour neutraliser la mauvaise foi, les provocations et les rivalités de territoires.
- Entrer dans le référentiel de l'autre pour comprendre sa logique et traiter le vrai problème : rivalité, jeux de posture, intolérance à l'incertitude.
- Maintenir les objectifs et communiquer en situation de crise : écoute active, discours consensuel, leadership engagé, postures de médiation, techniques de négociation.
- Introduire l'innovation et le changement et les faire accepter : le traitement des résistances, la conversion de l'inquiétude en levier de progression.

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