INSTITUT FRANÇOIS BOCQUET

Cycle d'expertise Leadership et Management



DURÉE : 6 jours
48h en présentiel | 42h 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 présentéisme 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.

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