



Etre un leader pour son équipe, c'est quoi ?

- ♣ **Participant(e)s** : toute personne amenée à manager une équipe - groupe de 6 à 8
- ♣ **Durée** : 2 jours consécutifs en mode présentiel
- ♣ **Pré requis** : avoir une fonction qui nécessite d'emmener une équipe vers ses objectifs

Méthodes mobilisées

- ♣ 20% d'apprentissage à la maîtrise d'outils simples et concrets pour mieux réussir ses réunions d'équipe
- ♣ 80% de mises en pratique basées sur la situation de l'équipes pour expérimenter les méthodes transmises
- ♣ Quiz
- ♣ Questionnaires (auto évaluation, éloquence/pertinence)
- ♣ Mises en situation pour présenter son plan d'actions à son N+1
- ♣ Apports de méthodes simples et concrètes sous forme de fiches outil
- ♣ Elaboration d'un plan d'action personnel au fil de la formation

Modalités d'évaluation

- Avant** : envoi d'un questionnaire de positionnement pour prendre en compte l'autoévaluation du participant et ses attentes
- Pendant** : contrôle de connaissances à chaud pendant la formation utilisant un jeu interactif
- Après** : évaluation à froid (un mois au moins après la formation) des compétences acquises via un questionnaire en ligne

Supports pédagogiques

- ♣ Guide du participant
- ♣ Fiches outil :
 - Le plan d'actions, les critères d'un objectif SMART, le blason de l'équipe
 - Check-lit pour organiser une réunion
 - Grille pour auto-évaluer ses réunions
 - Prompteur
- ♣ Les Essentiels de la formation (PDF)

- *Accessibilité aux personnes en situation de handicap : prendre contact avec le référent handicap : bernard.jourdan@axom-formation.com*
- *Tarif sur demande*
- *Le règlement intérieur de la formation vous sera transmis avec les convocations*
- *Modalités, délais d'accès et contacts sont fournis par votre entreprise*

Objectifs pédagogiques

- ❖ Découvrir la posture du leader
- ❖ Clarifier sa mission et les objectifs de ses collaborateurs
- ❖ Savoir comment faire adhérer par sa communication
- ❖ Tester la méthode permettant de passer de l'objectif au plan d'actions
- ❖ Connaître les leviers qui développent la confiance au sein de l'équipe

Exemples de questions qui seront traitées pendant la formation

- Que faut-il faire pour agir comme leader ?
- Que signifie « donner du sens au travail » ?
- Quelle différence y a t'il entre le leader et le manager ?
- Etre un leader, c'est inné ?
- Timide, puis-je devenir un leader pour mon équipe ?
- Doit-on forcément être bon à l'oral pour être un leader ?
- Peut-on être un manager sans être un leader et quand même avoir sa place ?

Demandez le programme !

- ➔ Auto diagnostic pour identifier mon style de leader
- ➔ Les bonnes pratiques du leader
 - Donner du sens aux actions engagées
 - Faire vivre les valeurs du « bien vivre ensemble pour bien travailler ensemble »
 - Construire la charte de fonctionnement de l'équipe et l'incarner
 - Communiquer et se faire comprendre
 - Eloquence & pertinence : comment développer son impact personnel ?
 - Des objectifs du service aux plans d'actions individuels : méthodologie
 - Exercice : présenter son plan d'actions à son manager
- ➔ La caisse à outils du leader efficace
 - Etre proactif : proposer-décider-communiquer
 - Clarifier vos objectifs et ceux de vos collaborateurs
 - Organiser et gérer les priorités de votre équipe
 - Transformer tous les obstacles en opportunité
 - Développer la confiance en faisant confiance
 - Reconnaître et adopter l'idée d'un équipier
 - Découvrir les compétences de ses collaborateurs

Les acquis

A l'issue de cette formation, vous aurez découvert ce qu'est un leader, ses qualités et les actions qui le caractérisent. Vous disposerez d'outils opérationnels pour améliorer l'efficacité de votre équipe et développer votre leadership.

L'IMPACT HUMAIN