

Vous choisissez 1 à 9 modules | 2 heures par module | virtuels

1-Exercer un leadership bienveillant et de proximité

- Clarifier les nouveaux comportements attendus des leaders en 2021-2022
- Se réapproprier la notion de leadership de proximité
- Prendre conscience de ses forces et de ses points de vigilance
- Se positionner en leader conscient et bienveillant

2-Valoriser et reconnaître dans l'action
(reconnaissance au quotidien)

- Valoriser son équipe – partie intégrante du rôle de boss
- Surmonter ses freins et ses croyances limitantes
- Regarder autrement pour débusquer des occasions de reconnaissance
- Visiter 60 qualités à reconnaître et 40 façons gratuites de valoriser quelqu'un

3-Développer les talents de son équipe

- Revisiter le rôle du leader en matière de développement des talents
- Prendre conscience de son positionnement - confiance et risque
- Se positionner dans l'éternel "combat" de décider pour le cours ou le moyen terme
- Au-delà de saisir les occasions qui se présentent, créer des opportunités de développement

4-Déléguer de façon provoquer des apprentissages

- Déléguer des responsabilités (et non pas des tâches)
- Présenter ses délégations de façon stimulante
- Stimuler l'apprentissage dans l'action et éviter le micro-ménagement
- Assurer un suivi mobilisant à distance et en face à face

5-Formuler un feedback constructif de façon mobilisante

- Communiquer des attentes claires
- Donner du feedback d'amélioration précis et soutenir l'employé simultanément
- S'approprier le *feedforward* et responsabiliser l'équipe

6-Adapter sa gestion et ses communications aux personnes de son équipe

- Leadership situationnel – la bonne approche au bon moment
- Prendre conscience des différentes personnalités et adapter ses communications dans l'action
- Lire les dynamiques informelles de l'équipes

7-Gérer son stress et prendre conscience de son impact

- Reconnaître ses manifestations de stress et leur impact sur l'équipe
- S'outiller pour gérer son stress en temps réel
- S'approprier des trucs et astuces pour interagir avec des gens émotifs

8-Se positionner vraiment en gestionnaire coach

- Coacher versus superviser
- GROW – les 4 étapes du coaching
- S'initier aux questions puissantes
- S'approprier des outils de coaching

9-Employé difficile – Encadrer sans discipliner

- Recadrer et créer un sentiment d'urgence
- Communiquer des attentes claires virtuellement et en face à face
- Stimuler la collaboration d'un employé difficile
- Assurer des suivis sans exaspérer

FORMAT ET DURÉE

par module de formation

- virtuel : 2 heures (sans pause)

PERSONNE PAR GROUPE

idéalement : 1 à 12 personnes - nous sommes flexibles à ce sujet

LANGUES

- français
- anglais