

Courage managérial (1/2)

Raison d'être de la formation

Explorer les différents leviers d'un leadership courageux et s'outiller pour passer à l'action.

Résultats concrets

1er module - Provoquer des conversations courageuses

- Évaluer le coût de ne pas passer à l'action, incluant les enjeux de perception et les effets à moyen terme
- Choisir stratégiquement les situations qui requièrent une intervention et accéder pleinement à son courage
- S'approprier un outil pour préparer et adresser un enjeu d'attitude ou un écart de performance avec confiance

2e module - Stimuler son courage de gestion

- Normaliser l'inconfort inhérent à une situation qui requiert du courage
- Leader courageux – autoévaluer ses forces et ses points de vigilance via 4 types de courage
- S'outiller pour aborder une situation émotive avec doigté

Outils pratico-pratiques

1er module - Provoquer des conversations courageuses

- Évaluer le coût de l'inaction : comprendre les conséquences à court et moyen terme d'une situation non gérée, sur l'équipe et sur la perception du leader.
- Identifier stratégiquement les situations qui requièrent une intervention : prioriser selon l'impact sur la performance, la dynamique d'équipe ou le climat de travail.
- S'approprier un outil concret : préparer et adresser un enjeu d'attitude ou de performance avec confiance, clarté et structure.

2e module - Stimuler son courage de gestion

- Normaliser l'inconfort : reconnaître que l'inconfort fait partie intégrante des situations où le courage managérial est requis.
- Explorer les 4 types de courage : autodiagnostic pour situer ses forces et points de vigilance (courage relationnel, décisionnel, éthique et d'innovation).
- S'outiller pour aborder les situations émotives : développer doigté, écoute et assertivité pour naviguer les discussions difficiles.



Plusieurs raisons expliquent l'inertie d'un gestionnaire : situation non gérée depuis longtemps, manque d'information, espoir que la situation se règle par elle-même (ou que quelqu'un d'autre s'en occupe). Une fois la situation analysée, procrastiner ne fait qu'amplifier les enjeux ; l'inconfort ressenti par certains leaders ne justifie pas la passivité. Il faudra passer à l'action !

Contexte

disponible en format 2 heures ou ½ journée | présentiel ou virtuel | en formation publique ou en groupe en entreprise | anglais et français

Formation dynamique

- **Discussion dirigée** : partage faisant émaner les différentes facettes (types) de courage
- **Activité réflexive individuelle** : analyse d'une situation réelle – le coût de ne pas passer à l'action
- **Autodiagnostic** : mon profil de gestionnaire courageux
- **Démonstration** : intervenir avec un employé ayant un enjeu d'attitude ou de comportement
- **Pluie d'exemples** : les indicateurs qu'il est temps de passer à l'action
- **Échange d'idées** : quoi faire lorsque la discussion se passe mieux ou plus difficilement qu'anticipé

Cette formation est pour vous si

- Vous espérez parfois que la situation se réglera d'elle-même, ou qu'un autre s'en chargera
- Et si l'inconfort ne justifiait plus la passivité



Plusieurs raisons expliquent l'inertie d'un gestionnaire : situation non gérée depuis longtemps, manque d'information, espoir que la situation se règle par elle-même (ou que quelqu'un d'autre s'en occupe). Une fois la situation analysée, procrastiner ne fait qu'amplifier les enjeux ; l'inconfort ressenti par certains leaders ne justifie pas la passivité. Il faudra passer à l'action !

Contexte

disponible en format 2 heures ou ½ journée | présentiel ou virtuel | en formation publique ou en groupe en entreprise | anglais et français