

Vous choisissez 1 à 10 modules – vous constituez votre parcours de formation personnalisé



Rôle du leader en 2024

- La réalité du monde du travail – des chiffres aux solutions
- Exercer un leadership de proximité et s'adapter aux Générations Z et Alpha
- Être un leader conscient et porteur de sens ; faciliter l'adaptation aux changements

Faire confiance et développer les talents de son équipe

- Oser parler de confiance et de ses craintes
- Déléguer des responsabilités et développer sa confiance
- Présenter ses délégations de façon stimulante
- Éviter le micro-management

Générer de la performance et donner de la rétroaction

- Communiquer des attentes claires
- Formuler des rétroactions précises et soutenir l'employé dans la prise de conscience et l'identification de solutions
- Actualiser ses approches de valorisation aux attentes des jeunes générations

Se positionner comme gestionnaire coach

- Coacher et soutenir le développement
- GROW – les 4 étapes du coaching
- S'initier aux questions puissantes
- S'approprier des outils de coaching : roue du temps et jeux des perceptions

Mobiliser différents profils de personnalité (être un leader inclusif)

- S'approprier des astuces pour recruter, reconnaître, mobiliser et fidéliser différents profils (couleurs)
- Affiner sa conscience de son impact sur les autres
- Accroître l'impact de ses communications dans l'action
- Lire les dynamiques interpersonnelles et d'équipes

Conscience de soi (intelligence émotionnelle)

- Se (re)sensibiliser à l'intelligence émotionnelle et s'outiller pour discuter d'émotion
- Identifier ses manifestations de stress et celles des autres
- S'approprier des trucs et astuces pour interagir avec des gens émotifs

Veiller à la santé mentale de son équipe

- Prendre conscience de ses comportements et de leurs incidences sur la prévention de la santé mentale
- S'approprier les bons comportements de gestion préventifs
- Les gestes clefs : quoi observer et comment réagir

Sens politique et pouvoir d'influence

- Porter politiquement ses projets
- Accompagner son équipe à développer ses habiletés politiques
- Autodiagnostiquer son profil politique (forces et vigilances)
- Définir la cartographie politique de son environnement

Courage managérial (gérer un employé difficile en contexte de pénurie de main d'œuvre)

- Départir un employé difficile et un employé en difficulté
- Diagnostiquer les causes du comportement et s'adapter
- Communiquer des attentes claires et créer un sentiment d'urgence
- Exercer des mesures disciplinaires en contexte de pénurie de main d'œuvre

FORMAT ET DURÉE

par module de formation

- virtuel : 2 heures (sans pause)
- présentiel : ½ journée

PERSONNE PAR GROUPE

idéalement : 1 à 15 personnes - nous sommes flexibles à ce sujet

LANGUES

- français
- anglais

**Présence exécutive et
pensé stratégique**

- S'ancrer dans une posture positive et bienveillante
- Donner de la perspective à ses réflexions
- Recadrer sa perception de ses relations avec les autres
- Rester en équilibre et garder le cap lors de situations émotives

