

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES FORMATIONS

- Formation conçue spécifiquement pour les superviseurs et les chefs d'équipe
- Approche éprouvée | + de 5 000 gestionnaires formés
- 10 modules de formations | offerts en présentiel et en virtuel
- Animation ultra dynamique où le participant est continuellement en action

Objectif général : S'approprier des outils qui propulsent la performance des équipes et qui nourrissent un leadership de proximité mobilisant et courageux.

FORMAT ET DURÉE

- par module de formation
- virtuel : 2 heures (sans pause)
- présentiel : ½ jour

PERSONNE PAR GROUPE

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

LANGUES

- français
- anglais

OUTILS

- Ppoint et autres documents de support : outils de diagnostic, grilles d'analyse, pense-bêtes et gabarit

Vous choisissez 1 à 10 modules – Constituez votre parcours personnalisé

<p>S'approprier son rôle de leader (leadership inspirant)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'approprier pleinement les différents rôles du leader ▪ Prendre conscience de ses réflexes et de ses points de vigilances ▪ Exercer un leadership de proximité et gagner la confiance de son équipe
<p>Assigner des tâches et déléguer efficacement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communiquer des attentes claires et stimulantes ▪ Assigner des tâches et confier des responsabilités ▪ Assurer un suivi engageant et éviter la micro-gestion ▪ Naviguer les résistances et les réactions négatives
<p>Donner du feedback dans l'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intervenir rapidement et offrir de la rétroaction en continue ▪ S'outiller pour recadrer un écart de performance, de comportement ou d'attitude ▪ Communiquer efficacement une rétroaction d'amélioration et soutenir l'employé dans la prise de conscience et l'identification de solutions
<p>Adapter ses communications (4 couleurs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auto diagnostiquer son profil de personnalité (connaissance de soi comme leader) ▪ Prendre conscience des différents profils de personnalité et s'outiller pour s'ajuster dans l'action ▪ Développer des astuces de communication pour accroître son impact au quotidien
<p>Gérer ses émotions et son stress (Intelligence émotionnelle)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se familiariser avec les principes de l'intelligence émotionnelle ▪ Reconnaître et lire ses propres émotions ▪ S'outiller pour naviguer ses émotions et communiquer en situation émotive
<p>Communiquer un changement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anticiper les réactions au changement ▪ Planifier et communiquer dans le changement ▪ S'approprier les comportements de gestion efficaces à chacune des étapes d'adaptation ▪ Accompagner et conforter l'équipe lors de transitions



<p>Reconnaitre son équipe dans l'action (reconnaissance non monétaire)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valoriser son équipe – partie intégrante du rôle de superviseur et chefs d'équipes ▪ Saisir généreusement les occasions du quotidien ▪ Communiquer une reconnaissance d'impact
<p>Veiller à la santé mentale de son équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
<p>Prévenir les conflits et maintenir un bon climat</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les conditions facilitant l'émergence de conflits dans son équipe ▪ Préparer et engager une discussion franche et respectueuse ▪ Médier un conflit entre deux membres de son équipe ▪ S'initier aux mécanismes de protection et aux stratégies pour les naviguer
<p>Encadrer un employé difficile</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communiquer des attentes claires et générer un sentiment d'urgence ▪ Diagnostiquer les causes du comportement et s'adapter ▪ S'approprier un processus en 5 étapes pour discuter (ou encadrer) avec un employé difficile