

Objectifs

- Situer & évaluer son leadership, sa capacité à influencer : forces & marges de progrès.
- S'affirmer en tant que manager et manager avec exemplarité, bienveillance & courage managérial.
- Développer son assertivité et son écoute avec son équipe.
- Animer & motiver son équipe au quotidien : leviers communs, leviers individuels.
- Manager les tensions, réguler & fédérer les collaborateurs.
- Savoir se positionner, prendre des décisions, arbitrer avec son équipe et auprès d'autres professionnels et de sa hiérarchie.

Participants / Prérequis :

Managers en exercice.

Pas de prérequis.

THEMES TRAITES

Définir le leadership et se situer dans sa capacité à mener un groupe

- Définir le leadership et ses composantes, qu'est-ce qu'un leader inspirant ?
- Se situer et s'auto évaluer dans sa façon de mener un groupe : points forts & marges de progression, image renvoyée aux autres.
- Prendre conscience de ses propres qualités de leader.
- Différencier intérêt individuel & général.

Développer son assertivité et sa communication au quotidien

- S'affirmer en tant que manager, développer le courage managérial.
- Sortir du besoin de plaire ou d'être apprécié pour plus d'affirmation et de congruence dans sa communication et sa relation aux collaborateurs.
- Identifier l'impact positif d'une communication bienveillante sans complaisance et des comportements d'autorité saine sur le bien-être des collaborateurs : confiance, estime, plaisir de travailler, prise d'initiative des collaborateurs...
- S'affirmer et communiquer avec son équipe au quotidien.
- Communiquer les messages, demander, recadrer, refuser, valoriser.
- Améliorer son écoute.
- Savoir donner des feed-back constructifs.
- Savoir arbitrer et prendre position pour l'intérêt général.

Training managérial : jeux de rôle pour améliorer sa communication dans diverses situations choisies par les participants et la formatrice : Simulation et feedback du groupe

Animer et motiver son équipe au quotidien en favorisant un climat de travail stimulant & responsabilisant

- Favoriser « l'engagement » et l'implication sur le long terme des collaborateurs.
- Veiller à l'alternance des « positions d'influence » dans son équipe, partager certains process de décisions avec l'équipe dans un cadre défini.
- Mettre en valeur les compétences de chacun.
- Identifier les leviers de communication communs & individuels.
- Favoriser par des pratiques et process d'intelligence collective l'adhésion du plus grand nombre.

Gérer les tensions, réguler, et faire travailler ensemble les collaborateurs

- Différencier les forces de cohésion dans l'équipe et de dispersions et clarifier l'impact du manager leader.
- Gérer les tensions dans l'équipe.
- Favoriser le lien entre les collaborateurs : rappel du sens et de la vision commune, projets en communs, binôme, réunions de service collaboratives, temps de convivialité dans l'équipe...
- Savoir déléguer dans sa fonction de leader.
- Savoir se positionner dans un débat contradictoire (différence de visions, désaccord sur une décision, court-circuitage...).

Définir son plan d'action opérationnel & clôture

- Temps de réflexion individuelle pour construire un plan d'action individuel.
- Evaluation de la formation et temps de clôture.

Moyens et méthodes pédagogiques

En Présentiel :

Salle de formation, vidéo projection, un support de formation sera communiqué à l'ensemble des participants résumant les aspects théoriques, les astuces et les points clés.

Les techniques d'animation seront actives et se baseront sur des cas concrets apportés par le formateur et/ou les participants. Elles alterneront les apports de connaissances, des exemples réels (situations rencontrées par les participants ou le formateur). Les participants travailleront sur des études de cas pratiques et des mises en situation.

Evaluations

Un questionnaire de préformation est transmis aux participants avant le démarrage de la formation. Il permet au formateur d'évaluer les besoins des participants et peut ainsi calibrer au mieux son intervention.

Des évaluations formatives jalonnent le parcours afin de mettre en évidence les points forts des apprenants et leurs axes d'amélioration. Ces évaluations permettent aux formateurs d'identifier les problématiques et d'affiner leurs approches pédagogiques.

Une évaluation de satisfaction à « chaud » évalue les différents axes « qualité » de la formation, puis une à « froid » 2 mois après la fin du parcours pour prendre en considération le retour d'expérience, l'adaptation au poste de travail, l'évolution et les besoins des participants.

Toutes nos évaluations seront transmises à travers un lien ou un QR code qui redirigera vers la plateforme « Drag'n Survey ». Celle-ci centralise les retours et nous permet une analyse opérationnelle des résultats et de nos axes d'amélioration à mettre en place. La qualité et la pertinence de nos formations reste notre priorité.

Intervenant :

Formatrice en communication, relations humaines et management d'équipe, spécialisée dans la Méthode ESPERE®. Coach certifiée « Corporate coach and team trainer® » (individuel et d'équipe), selon l'approche de V. LENHARDT ; coach certifié Ariane Navigators® de la Méthodologie Ariane® de Maryse & Olivier RONCERAY-TOURNON (approche innovante permettant le changement de représentations).

Modalités et délai d'accès :

Pour toute inscription, contactez nos conseillers qui vous accompagneront (conseil@sesame-formation.re) / 02.62.22.02.02
Aucun délai n'est requis.

Durée : 2 jours de formation initiale soit 14 heures de formation présentielle e 09h à 17h.

Lieu et date(s) actualisé(s) : cf site web : www.sesame-formation.re

Coût HT : Nous consulter

Accessibilité : Nos salles, ainsi que celles de nos partenaires sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nos logiciels distanciels offrent également des outils qui permettent de répondre à vos besoins.
Pour toute demande, nous vous invitons à contacter notre référent Handicap.

Programme mis à jour en avril 2026.