
Programme de Formation

Leadership situationnel

Organisation

Durée : 12 heures

Mode d'organisation : Mixte

Nombre de participants : 10

Lieu de la formation :

Contenu pédagogique



Public visé

Cadres en entreprises - DG - RH
Particuliers



Prérequis

Une expérience managériale souhaitée.



Admission (Délais d'accès)



Accessibilité



Objectifs de la formation / Critères de réussite

À la fin de la formation, vous serez capable :

- d'identifier le dysfonctionnement dans une équipe
- d'analyser les besoins de la situation rencontrée
- de reconnaître et comparer les différents types de leadership
- déterminer le leadership pertinent en fonction de la situation
- de réguler les émotions pour améliorer la collaboration
- de préparer l'équipe au changement



Intervenant

Partenaire stratégique et opérationnel auprès de comités de directions régionales dans plusieurs multinationales, durant 18 années dans des contextes multiculturels en gestion de ressources humaines.

<https://www.linkedin.com/in/bernadette-pichand-69148b14/>



Description / Contenu

Jour 1

Séquence 1

- Présentations et attentes des participants
- Introduction au leadership situationnel
- Test de diagnostic du fonctionnement de votre équipe
- Reconnaître le dysfonctionnement d'une équipe

Séquence 2

- Analyse des causes de dysfonctionnement dans une équipe Analyse de votre type de leadership
- Reconnaître les différents types de comportements caractérisant le leadership
- Etude de cas

Jour 2

Séquence 3

- Synthèse des liens entre le dysfonctionnement d'une équipe et le leadership situationnel
- Commentaires et réflexions / retours d'expérience
- Intégrer le leadership situationnel à mon mode de gestion
- Associer leadership situationnel et équipe hautement fonctionnelle
- Mise en situation

Séquence 4

- Anticiper les conflits et formuler les normes de résolutions
- Planification du plan d'action et feuille de route
- Communauté de Pratiques



Modalités pédagogiques

Groupe de 5 à 10 personnes maximum.

Approche résolument interactive privilégiant la mise en pratique des acquis tout au long du module. Pendant le parcours, l'intervenant implique les stagiaires dans leur propre formation, par l'emploi de techniques actives et motivantes (mise en situation du stagiaire, jeux de rôle, simulations), adaptées à chaque cas et mesurant les écarts éventuels entre les attendus et les acquis observés, afin de mettre en place dès que possible des actions correctives.

L'assiduité et la participation active seront les garants de la réussite de l'apprentissage.



Moyens et supports pédagogiques

Présentation théorique, en présentiel et distanciel, test analytiques et mises en situation.

Participation à la Communauté de Pratiques.



Modalités d'évaluation et de suivi

Chaque stagiaire reçoit en amont de la formation un questionnaire permettant de mesurer ses compétences, connaître son profil et ses attentes. Tout au long de la formation, les participants sont évalués au moyen de différentes méthodes (quizz, ateliers, exercices et/ou de travaux pratiques, etc.) permettant de vérifier l'atteinte des objectifs. Test au démarrage et en fin de formation pour prendre conscience du changement de perspective. Un questionnaire d'évaluation à chaud est soumis en fin de formation pour s'assurer de l'adéquation des acquis de la formation avec les attentes des bénéficiaires. Un questionnaire d'évaluation à froid est adressé 2 mois plus tard.

Une attestation de réalisation de la formation est remise en fin de formation.