

### LA PÉDAGOGIE

Formation en présentiel.

### LE PUBLIC CONCERNÉ PAR LA FORMATION

Toute personne de l'entreprise, collaborateur ou responsable.

### LES PRÉREQUIS

Aucun.

### LES COMPÉTENCES VISÉES

- Énoncer son parcours professionnel de manière valorisante et selon un fil d'Ariane (passé-présent-avenir).
- Sérier les aptitudes et les compétences co-existant à l'assurance en soi et pour gagner du leadership.
- Identifier ses 3 relations face aux situations et aux relations professionnelles (le contexte, les autres, soi).
- Développer, ordonner, exprimer ses idées sous forme de carte heuristique (Tony Buzan).
- Imaginer, proposer, confirmer son positionnement dans l'évolution de l'organisation et en tant que force de proposition.
- Composer selon la confiance avec ses collègues et sa hiérarchie pour mieux coopérer.
- Proposer en tant que leader de projet ou de proximité avec chacun, etc.

### LES MÉTHODES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Magistrale.
- Interrogative.
- Expérimentale.
- Active.
- Un support de formation (*avec liens vers vidéos pédagogiques et références d'ouvrages sur le thème étudié*).

### L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT

- Durée de la formation : 2 jours (14 heures).
- Horaires : 9h00- 12h30/ 13h30- 17h00.
- Pour le planning, nous consulter.
- Mode d'organisation : présentiel.
- Lieu de la formation : au sein de l'entreprise.

## LE POSITIONNEMENT

---

7 jours avant le début de la formation, un questionnaire préalable est adressé par mail à chaque participant, avec pour questions :

- Quels sont les 3 mots que m'évoquent : « gagner en assurance et en leadership » ?
- Qu'est-ce qui m'aide à « ... » ?
- Qu'est-ce qui me freine, m'empêche de « ... » ?
- Qu'est-ce que j'aimerais explorer, approfondir pour développer « mon leadership » ?

Page | 2

Un approfondissement affiné de chaque item, selon le niveau, « initiation » ou « perfectionnement », est réalisé ensuite d'après la synthèse des réponses à ce questionnaire proposé en amont de l'action au commanditaire puis aux participants.

## LE CONTENU

---

### 1ère partie :

#### **a) En amont du présentiel**

Diagnostiquer sa perception de l'affirmation de soi et du leadership.  
Détecter ses talents, ses freins, son questionnement relatifs au thème.

#### **b) Ajouter le leadership à sa fonction**

Clarifier le leadership et son rapport au management.  
Ce que les collègues et la hiérarchie attendent d'un leader.  
Prendre conscience de ses propres qualités de leader.

#### **c) Mieux se connaître et mieux comprendre les autres**

Évaluer ses comportements en relations.  
Identifier l'image que l'on renvoie aux autres.  
Donner et recevoir des feed-back.

#### **d) Affirmer son estime de soi, sa confiance en son leadership**

Favoriser des contacts positifs et constructifs.

Ajuster son bon niveau de contrôle.

Communiquer et dialoguer franchement.

#### **e) Agir de manière proactive : la stratégie d'objectif**

Savoir choisir plutôt que subir.  
Définir un objectif précis et opérationnel.  
Se motiver pour atteindre un objectif.

#### **f) Un constat très complet d'une bonne conviction**

Convaincre, persuader : de quoi parle-t-on ?

#### **g) En amont du présentiel**

Diagnostiquer sa perception de l'affirmation de soi et du leadership.  
Détecter ses talents, ses freins, son questionnement relatifs au thème.

#### **h) Ajouter le leadership à sa fonction**

Clarifier le leadership et son rapport au management.  
Ce que les collègues et la hiérarchie attendent d'un leader.  
Prendre conscience de ses propres qualités de leader.

**i) Mieux se connaître et mieux comprendre les autres**

Évaluer ses comportements en relations.  
Identifier l'image que l'on renvoie aux autres.  
Donner et recevoir des feed-back.

- **Les cas pratiques :** la météo intérieure. Une méthode pour se présenter/présenter (un produit, un service, une entreprise) de manière temporelle et narrative. Un outil de formalisation des attentes, des motivations à clarifier et à lister avant d'entrer en relation.

**2ème partie :**

**j) Affirmer son estime de soi, sa confiance en son leadership**

Favoriser des contacts positifs et constructifs.  
Ajuster son bon niveau de contrôle.  
Communiquer et dialoguer franchement.

**k) Agir de manière proactive : la stratégie d'objectif**

Savoir choisir plutôt que subir.  
Définir un objectif précis et opérationnel.  
Se motiver pour atteindre un objectif.

**l) Un constat très complet d'une bonne conviction**

Convaincre, persuader : de quoi parle-t-on ?  
Au service de quoi, dans quels domaines ? Avec qui ?  
D'où partons-nous ? Quel est l'existant ?  
Quel constat faisons-nous ? De quelle manière ?  
Vis-à-vis de qui convaincre ?  
Comment ?

**m) Un argument n'existe pas en lui-même ; il est toujours une réponse à (...)**

Savoir connaître ses interlocuteurs et diagnostiquer leurs attentes, leurs appréhensions éventuelles.  
Savoir traiter une objection, une peur à se projeter.  
Savoir distinguer :

- Les caractéristiques.
- Les avantages.
- Les preuves.

**n) La pérennité de la conviction**

Faire évoluer ses interlocuteurs vers l'appropriation du sujet.  
Inciter à la mise à jour.  
Rendre « acteurs ».

**o) Les limites de la persuasion**

Les jeux de pouvoir.  
L'adhésion de principe.  
Les « dates de péremption » de plus en plus courtes des solutions.  
Le risque d'éviction du principe collaboratif au profit de plans alternatifs.

- **Les cas pratiques :** à partir des freins à cultiver de l'assurance en soi et devenir leadership, (voir réponses au sondage en début de 1<sup>ère</sup> séance), nous échangerons sur les « limites

actuelles » de chacun et réaliserons un plan d'actions pour les dépasser. La découverte de pratiques validées par les Neurosciences pour développer sa force de persuasion telles que : la cohérence cardiaque, la méditation, etc.

## LE SUIVI ET L'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

---

### Le suivi

Page | 4

- Suivi de l'exécution.
- Feuille d'émargement.
- Attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation, s'il y a lieu.

### L'appréciation des résultats

- Exercices, questions ouvertes.
- Questionnaire à chaud et à froid.

## L'ANIMATION

---



### **Stéphane Maitrehut**

Dirigeant et formateur-consultant VENTALIA  
Ingénierie de formation, formateur-consultant en management, communication interpersonnelle, quête de sens, positionnement professionnel, « marketing personnel », adaptation au changement, gestion des conflits... 20 ans d'expérience commerciale et managériale, 15 de théâtre, 14 en tant que formateur et chef d'entreprise.

## L'ACCESSIBILITÉ

---

Si vous avez besoin d'aménagements spécifiques pour suivre cette formation merci de nous prévenir afin que nous prenions les mesures nécessaires.

Tarifs sur devis, nous consulter.

Mise à jour du 02/03/2021