Plan de formation

Leadership Manager de proximité

Conditions de réalisation

Formation en présentiel

Durée : 14 heures (2 journées)

Profils des stagiaires :
Cette formation s'adresse à des Managers

Prérequis :

- Cette formation nécessite la passation du questionnaire Talent Insights TIBI (comportant les deux dimensions DISC et EQ) de TTI Success Insights en amont de la formation
- Avant chaque journée de formation, et en fonction de la thématique du jour, les participants devront réfléchir au préalable à des situations vécues en entreprise afin de pouvoir alimenter le groupe en cas concrets pour les mises en situation

Nombre de participants : 1 à 12 personnes

Tarif : sur devis

Objectifs pédagogiques

- Découvrir l'outil DISC : outil d'analyse des préférences comportementales
- Apprendre à mieux se connaître grâce à l'outil DISC
- Apprendre à mieux connaitre les autres grâce à l'outil DISC
- Développer son intelligence relationnelle et situationnelle
- Développer son ouverture d'esprit et sa tolérance grâce au concept de la perception
- Apprendre à mieux communiquer au quotidien pour mieux faire passer ses messages
- Développer sa flexibilité et son adaptabilité pour tendre vers une meilleure performance individuelle et collective, tout en respectant les zones de confort et d'inconfort de chacun
- Se familiariser avec le concept des émotions et en comprendre l'impact dans la performance individuelle et collective

Date de la mise à jour : Septembre 2025

- Découvrir les 5 dimensions de l'intelligence émotionnelle selon le modèle de Goleman : conscience de soi, auto-régulation, énergie, empathie et compétences sociales et découvrir des outils pratiques pour développer chacune d'entre elles
- Prendre conscience de l'impact de son intelligence émotionnelle dans sa posture de manager-coach
- « Manager-coach » : de quoi parle-t-on ? Focus sur la posture et l'intention : posture « basse » et intention de « développer » ses collaborateurs
- Découvrir un des outils du manager-coach : la méthode GROW (Goal – Reality – Options – Will) afin de développer de nouvelles compétences

Contenu de la formation

Journée 1 : « Adapter son style de management à la personnalité de ses collaborateurs »

- Kick off par un manager afin de donner du sens à la formation
- Ice breaker : briser la glace et découvrir ses collègues sous un angle plus personnel à travers l'atelier « décris ton environnement de travail idéal »
- Sensibilisation à l'importance des « *soft skills* » dans la performance individuelle et collective
- Exercice sur la perception : la carte n'est pas le territoire, nous ne voyons pas le monde comme il est mais comme nous sommes, constat transposable à la perception que nous portons sur les autres
- Découverte du schéma de la personne : comportements, motivations, aptitudes, intelligences… quelles sont les différentes strates de la personnalité ?
- Ateliers ludiques visant à faire découvrir le modèle de manière collaborative : atelier « La symbolique des couleurs » et atelier « Success in Cards »
- Présentation théorique du modèle DISC de Marston et des 4 comportements associés : Dominance (rouge), Influence (jaune), Stabilité (vert) et Conformité (bleu)
- Quiz de validation des connaissances via un panel de photographies de personnages célèbres : les participants doivent identifier le profil DISC de chaque célébrité.
- Atelier : comment identifier/reconnaitre le profil DISC de son interlocuteur grâce aux comportements observables (le verbal : les mots prononcés, le vocal : le ton de la voix, le visuel : le langage du corps)
- Atelier « perception croisée » : sur la base des éléments à votre disposition (ice breaker, jeu de cartes « Success in Cards », connaissance de la théorie et atelier sur les comportements observables), essayer d'identifier le profil DISC des autres managers présents à la formation
- Remise des résultats et des rapports personnels DISC aux participants
- Atelier « comment communiquer avec… ? » : ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire pour bien communiquer avec les différents types de profils. Partages et retours d'expériences
- Rapide découverte de la roue d'équipe du DISC : une approche macro permettant de comprendre le mode de fonctionnement d'un collectif et d'en identifier les forces/faiblesses afin de mieux performer
- Feedbacks à chaud et évaluation de la formation dans une démarche d'amélioration continue
- ick off par un membre du CODIR ou RH afin de donner du sens à la démarche globale
- Ice-breaker : présentation et construction de « mon blason » en tant que manager
- Atelier participatif : réflexion en sous-groupes sur les rôles et responsabilités d'un

340/10 avenue de le Marne – Parc Europe 2 – 59700 Marcq en Baroeul
Tél. : 03 20 20 08 50 - Fax : 03 20 20 08 51
HUMIND - SARL au capital de 7 500€ - SIRET 443 676 994 00033 - N° TVA : FR01443676994

manager, mise en commun et partage en plénière puis apports des consultants
- Débat en plénière : réflexion sur comment développer son leadership afin de devenir un manager accompli
- Atelier participatif : auto-évaluation de sa posture managériale en utilisant la méthode KISS (Keep doing, Improve doing, Start doing, Stop doing). Atelier en binômes puis présentation croisée du KISS en plénière
- Les bases de la communication : la règle des 3V de Merhabian (communication verbale, vocale et visuelle) et la nécessité d'être congruent entre ses mots, le ton de sa voix et ses gestes afin d'être impactant. Séquence appuyée par des vidéos favorisant la prise de conscience.
- L'art de bien se faire comprendre dans sa communication : 3 ateliers ludiques (atelier 1 : « bouche à oreille » - atelier 2 : « faits vs interprétations » - atelier 3 : « sentiments vs jugements »). Ces ateliers visent à éviter les risques de distorsion du message en apprenant à communiquer de façon simple, concise, factuelle sans interpréter ni juger.
- L'art de bien comprendre les autres dans sa communication : un atelier ludique (« le jeu des vacances »). Cet atelier vise à développer des compétences d'écoute active et de questionnement ouvert afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins de ses collaborateurs.
- Feedbacks à chaud

Journée 2 : « Développer son intelligence émotionnelle pour coacher et faire grandir ses équipes »

- Kick off par un manager afin de donner du sens à la formation
- Ice breaker : « un coach inspirant » (un coach sportif, un professeur, un manager, un ami…). Pourquoi cette personne a-t-elle été particulièrement inspirante pour vous ?
- Sensibilisation aux émotions et au concept de l'intelligence émotionnelle : vidéos d'introduction sur les émotions : « *tout le monde s'en fout* » et « *vice-versa* ».
- Découverte du modèle de l'intelligence émotionnelle de Goleman et des 5 dimensions : conscience de soi, auto-régulation, énergie, empathie et compétences sociales
- Focus sur la dimension « conscience de soi » : comment mieux comprendre nos émotions et identifier leurs manifestations physiques, psychiques et psychologiques. Découverte d'outils pour développer cette dimension
- Focus sur la dimension « auto-régulation » : comment mieux réguler ses émotions et trouver des stratégies à mettre en place pour booster ses émotions ressenties comme « positives », et réguler ses émotions ressenties comme « négatives ». Découverte d'outils pour développer cette dimension
- Focus sur la dimension « énergie » : comment entretenir cette énergie émotionnelle interne et continuer à toujours aller de l'avant face aux défis. Découverte d'outils pour développer cette dimension
- Focus sur la dimension « empathie » : comment reconnaitre les émotions des autres et les accueillir en faisant preuve de bienveillance. Découverte d'outils pour développer cette dimension
- Focus sur la dimension « compétences sociales » : comment adapter sa communication à l'état émotionnel de son interlocuteur et mettre de l'émotion dans son propre discours. Découverte d'outils pour développer cette dimension
- Débat en plénière : « manager-coach » : de quoi parle-t-on ? Focus sur la posture et l'intention : posture « basse » et intention de « développer » ses collaborateurs
- Atelier participatif : « good coach » vs « bad coach », quels comportements à mettre en œuvre ? (Écoute active, questionnement ouvert, détection des signaux faibles, reformulation, pratique du feedback, etc…)

340/10 avenue de le Marne – Parc Europe 2 – 59700 Marcq en Baroeul
Tél. : 03 20 20 08 50 - Fax : 03 20 20 08 51
HUMIND - SARL au capital de 7 500€ - SIRET 443 676 994 00033 - N° TVA : FR01443676994

- Découverte d'une méthode de coaching : le modèle GROW (Goal – Reality – Options – Will) puis mise en pratique via des jeux de rôles et mises en situation sur la base de cas réels issus du terrain
- Feedbacks à chaud et évaluation de la formation dans une démarche d'amélioration continue

Organisation de la formation

Equipe pédagogique :

Cette formation est menée par un consultant certifié à la méthode DISC et EQ.

Moyens pédagogiques et techniques :

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation
- Passation du questionnaire Talent Insights TIBI (comportant les deux dimensions DISC et EQ) de TTI Success Insights en amont de la formation
- Documents supports de formation projetés
- Exposés théoriques / Vidéos / Jeux de rôles
- Etude de cas concrets
- Remise des résultats du questionnaire DISC à chaque participant
- Mise à disposition de documents supports à la suite de la formation

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation :

- Feuilles de présence
- Questionnaire de positionnement
- Questionnaire de fin de formation
- Evaluation à chaud
- Mises en situation

Evaluation des acquis :

- Délivrance d'un certificat de réalisation

Délai d'accès :

- La durée estimée entre la validation du projet par le commanditaire et le début de la prestation sera communiquée en amont dans l'offre commerciale. Ce délai pourra être ajusté en fonction de la disponibilité des participants et des contraintes organisationnelles.

Accessibilité :

- Formation intra-entreprise est accessible aux personnes en situation de handicap. Les aménagements et besoins en compensation nécessaires seront mis en place en fonction des besoins individuels et des dispositions définies avec le client. La durée estimée entre la validation du projet par le commanditaire et le début de la prestation sera précisée en amont dans l'offre commerciale

Date de la mise à jour : Septembre 2025