



Devenir Leader Coach

Les essentiels du leadership

> Pourquoi ?

Renforcer sa connaissance de soi permet d'améliorer ses interactions avec les autres, et son impact en tant que leader



> Populations concernées

Toute personne désireuse d'entraîner ses collaborateurs dans une dynamique de croissance créatrice, en utilisant les outils du coaching

> Démarche

- Cadrage et préparation
- Signatures iLead individuelles
- Session de coaching-action de 2 jours autour des 6 savoir-faire du leader-coach :
Vision, Responsabilités & Résultats, Feedback, Gratification, Soutien, Dynamique d'équipe

> Résultats attendus

- Appropriation des 6 savoir-faire du leader-coach
- Compréhension de ses propres moteurs et freins de leur impact dans l'interaction
- Engagement dans une démarche de développement avec ses pairs



Devenir Leader Coach

Les contextes auxquels cette démarche s'applique

- > L'entreprise souhaite mettre en place une culture managériale fondée sur la croissance des personnes et des équipes, le développement de l'intelligence collective, la flexibilité, l'innovation et la performance
- > L'entreprise en croissance rapide veut aider des jeunes à accéder plus vite aux responsabilités de leader d'équipe
- > Les responsables de projets ont besoin d'outils efficaces pour piloter une équipe réunissant des personnes sur lesquelles ils n'ont pas d'autorité hiérarchique

Les populations concernées

- > Managers ou leaders seniors et expérimentés, souhaitant cascader de nouvelles aptitudes managériales dans l'entreprise
 - > Jeunes s'apprêtant à exercer une première responsabilité de responsable d'équipe
 - > Responsables de projets et d'équipes transverses

La démarche détaillée

- > Cadrage et préparation
- > Signatures iLead individuelles
- > Session de coaching-action en groupe, d'une durée de 2 jours
- > Travail sur les 6 savoir-faire clés du leader-coach : Vision, Responsabilités & Résultats, Feedback, Gratification, Soutien, Dynamique d'équipe
- > Organisation du suivi dans le temps : création de groupes de pairs
- > Session de retour d'expériences après 3 mois

Les résultats à attendre de la démarche

- > Performance managériale et satisfaction accrues pour les participants, résultant de leur appropriation de bonnes pratiques évitant de générer du stress ou des problèmes dans leur équipe
- > Satisfaction et performance accrues pour les équipes bénéficiant d'un environnement propice à leur développement : initiatives, compétences, reconnaissance
 - > Capacité à attirer et conserver les compétences dans les équipes
- > A terme, impact positif sur le résultat d'exploitation de l'équipe ou de l'entreprise