

## Renforcer son Leadership en situation de crise

### Objectifs pédagogiques de la formation

- Comprendre ce qui caractérise une situation de CRISE
- Comprendre les enjeux du leadership dans l'entreprise aujourd'hui
- Connaître les comportements à renforcer pour mieux assoir son Leadership dans ces situations
- Rappeler les bases de la résilience.

### Public concerné

- Managers
- Chefs de projets
- La formation est accessible aux personnes en situation de handicap.

### Prérequis

- Cette formation s'adresse aux Managers et aux Chefs de projets en prise de fonction ou en poste.

### Niveau minimum de connaissances nécessaires à l'entrée en formation

- Pas de niveau minimum requis.
- **Formation inter-entreprises** : la vérification des prérequis se fait par l'organisme de formation et l'intervenant, lors de la préparation de la formation avec l'entreprise et le stagiaire
- **Formation intra-entreprise** : la vérification des prérequis se fait par l'entreprise, en collaboration avec l'organisme de formation et l'intervenant.

### Moyens pédagogiques

- Apport théorique et méthodologique
- Support de présentation de la formation
- Echanges interactifs
- Echanges d'expérience entre le formateur et les participants
- Mises en situation des participants
- Tests de personnalité et/ou de comportements
- Modèle de leadership SLD (possibilité de passer le test SLD en option payante)

### Moyens techniques

- Formation en salle
- Partie théorique réalisée en salle
- Mise en situation (jeux de rôles) en salle
- Salle de cours : minimum 10 places (+ si contraintes liées au Covid ou toute autre contrainte de distanciation)
- Vidéoprojecteur : 1
- Paperboard : 1
- Support pédagogique sous forme de classeur
- Remise d'un carnet de bord.

## PROGRAMME

### Introduction

#### Accueil des participants

- Déroulé de la formation
- Rappel des objectifs de la formation
- Tour de table et attentes des participants par rapport à la formation
- Présentation du programme détaillé de la formation
- Explications des modalités d'évaluation des connaissances acquises, en cours et/ou en fin de formation par le stagiaire
- Compléter la Fiche d'évaluation des acquis du stagiaire (partie « En début de formation »)
- Rappel des consignes de sécurité : voir règlement intérieur
  - 👤 De l'entreprise d'accueil si formation en intra-entreprise ou sur site d'une entreprise
  - 👤 De l'organisme de formation si formation dans des locaux hors entreprise

### Contenu de la formation

#### **Matin - CRISE ET LEADERSHIP**

- Le monde d'aujourd'hui VUCA
- Qu'est ce qui caractérise une situation de crise ?
- Quels sont les enjeux pour le leader ?
- Leadership : Définition, c'est quoi, c'est qui un leader ?
- Travail individuel : les situations de leadership qui sont faciles pour moi, plus difficiles (post-it)

#### **Après-Midi - RENFORCER SON LEADERSHIP**

- Présentation du modèle de Leadership SLD
- LEADERSHIP et VISION : CREATION/ADHESION/MISE EN ŒUVRE/SUIVI/OBTENTION DE RESULTATS/ TRAVAIL EN EQUIPE
- Par domaine travail de groupe ; construction avec le groupe d'un modèle de LEADERSHIP en situation de CRISE - présentation des travaux de groupe
- Présentation de la RESILIENCE
- Leadership en situation de crise : comment construire de la RESILIENCE.

### Clôture de formation

#### **Documents à compléter par les participants et à remettre au formateur**

- Feuille(s) d'émargement (à signer au fur et à mesure)
- Fiche d'évaluation des acquis du stagiaire (partie « En fin de formation »)
- Fiche d'évaluation à chaud de la formation

## Tour de table

- La formation a-t-elle répondu aux objectifs et aux attentes ?

### Date

A définir

### Durée

1 jour

### Nombre participants

Nb mini : 4

Nb maxi : 8

### Lieu

En fonction de la provenance  
des participants

### Intervenants potentiels

Nathalie MIELCAREK

Vivianne TREFFE

Olivier KWARCIAK

Michel KLINGLER

### Compétences

- 20 ans d'expérience de Conseil en RH : Assessment, Diagnostic RH Bilans de Stratégie de Carrière - Missions coaching
- Consultante en Transition de Carrière Psychologue - 29 ans d'expérience en RH – Psychologue - Evaluation de compétences, Assessment - Intervention RPS : identification des facteurs de stress
- Conseil et Formation RH en Entreprise : développement du leadership, conduite du changement, accroître la performance, gérer la relation, gestion du stress - Accompagnement dans la transition de carrière et conduite d'entretien - développement des compétences
- Conduite du Changement, gestion des talents, gestion de la performance

### Evaluation des résultats de la formation

- Feuille d'émargement
- Attestation de présence
- Fiche d'évaluation à chaud de la formation
- Attestation de fin de formation avec évaluation du niveau d'acquisition des objectifs de la formation
- Modalités d'évaluation des connaissances acquises, en cours et/ou en fin de formation (possibilité de compléter certains questionnaires au moyen d'un QR code) :
  - 🔗 Fiche d'auto-évaluation des acquis du stagiaire
  - 🔗 Fiche d'évaluation à chaud de la formation
  - 🔗 Questionnaire d'évaluation à froid de la formation pour le stagiaire
  - 🔗 Exercices pratiques avec mise en situation pour chaque participant – débriefing de chaque séquence.

Contact [cs@vehiculedefutur.com](mailto:cs@vehiculedefutur.com) – MAJ 23/01/2024 CS