|  |
| --- |
| **FORMATION CONTINUE DES CONSEILLERS ET DES MANAGERS DE CAREER CENTER**  **GUIDE DU FORMATEUR** |
| **Nom de l’atelier : 28 – TEAM LEADERSHIP (LE LEADERSHIP D’ÉQUIPE)** |















|  |  |
| --- | --- |
| **RESSOURCES DE L’ATELIER** | **OBJECTIFS D’APPRENTISSAGE** |
| * Présentation Powerpoint | * Comprendre le concept du leadership d'équipe * Apprendre à surmonter les obstacles du leadership |
| ***Durée approximative du module : 1 heure 30*** | |

|  |
| --- |
| **Déroulé de l’atelier** |

| **Type d'activité** | **Durée (minutes)** | **Description de l'activité et notes** | **Ressources** |
| --- | --- | --- | --- |
| Introduction /  Conférence | 20 | **INTRODUCTION**  Les participants vont :  1. Apprendre à connaître le formateur ;  2. Être orientés vers le cadre et le contexte de la formation ;  3. Avoir l'occasion d'exprimer leurs attentes et inquiétudes au sujet de la formation ;  5. Avoir une vue d'ensemble sur les sessions, et découvrir les objectifs d'apprentissage.  **Activité 1 : Introduction à la session**  **Étape 1.1 – Accueillir des participants et se présenter.**  Demandez aux participants à tour de rôle de :  ▪ se présenter par leur nom ;  ▪ dire quelles tâches, responsabilités ou préoccupations ont laissé derrière eux en assistant à cette formation ;  ▪ décrire leurs attentes de la formation.  **Étape 1.2 – Collecter des informations**  Notez les attentes des participants sur un tableau de papier, au fur et à mesure qu’ils les expriment. Expliquez que les attentes seront longuement discutées plus tard lors des sessions.  Gardez ces tableaux de papier, vous les utiliserez à nouveau lors de la séance de clôture, le dernier jour de la formation, quand vous allez revenir sur les attentes des participants.  **Activité 2 : La définition du cadre de la formation**  **Préparer la scène pour une bonne interaction**  Expliquez le processus des bonnes interactions  Il y a tout un processus pour arriver à un niveau élevé de compréhension commune.   * Une bonne interaction est une conversation dans laquelle tous les participants s’engagent à écouter profondément les uns les autres pour comprendre la perception de l'autre. * Nous évitons de porter des jugements lorsque que nous cherchons à comprendre le sens de l'autre personne. * Nous ne nous précipitons pas à résoudre les problèmes, mais nous laissons une compréhension plus complète émerger. * Il est plus utile d’avoir des grands défis dont les réponses ne sont pas faciles. | **DIAPO. 2 – 4** |
| Discussion plénière | 15 | Posez deux questions pour lancer le thème de la session   * Quelle est votre définition du leadership ? * Pourquoi le leadership est-il important ?     **Expliquez** :   * Le leadership est concevoir une vision à accomplir, et la transmettre à vos collaborateurs d'une manière qui les inspire et les motive à s’impliquer sous votre supervision. Le leadership consiste à observer les autres et comprendre ce qu’ils veulent sans y être encore parvenus ; et bien sûr, à les aider à y parvenir. * Si vous apprenez le leadership, vous aurez plus d'influence en devenant charismatique pour votre équipe. Ils peuvent même dire des choses comme « Je sens que je donne le meilleur de moi-même quand je suis autour de vous. » Sans charisme, vos collaborateurs prendront du recul par rapport à vous au moment où vous exercerez vos prérogatives.   Développez la capacité de rendre l'avenir possible. |  |
| Discussion plénière | 10 | **Activité 3**  Invitez les participants à réfléchir sur les rôles du leadership  **Expliquez** : Avec le leadership il y a différents rôles à jouer, chacun avec des défis uniques :  1. visionnaire  2. Rôle d’alignement des personnes  3. Rôle de résolution de conflits  4. Créateur – créer des choses qui n’ont jamais existé auparavant. Cela nécessite beaucoup d'énergie, de la discipline et de la confiance.  5. Motivateur / Inspirateur – La motivation se nourrit de l'émotion.  6. Modèle. C’est un effet de l’exercice du pouvoir. Nous sommes sous le regard et le jugement des autres et nous concentrons leurs observations. Leur attention converge vers nous et ils exigent que nous soyons des modèles. Un leader est exigeant avec lui-même avant d’exiger des autres.  7. Facilitateur - Ne pas le faire pour eux, mais leur faire de la place pour qu'ils puissent le faire eux-mêmes. On peut, par exemple, leur fournir un processus qu'ils exécutent pour dire « je l'ai fait. »  Le formateur informe les participants que chaque rôle sera approfondi au cours de l’apprentissage | **DIAPO. 5 – 6** |
| Discussion plénière | 20 | **Activité 3**  **Commencez par fournir** un bref aperçu des obstacles au leadership et expliquez aux participants que ces obstacles doivent être maîtrisés par eux pour exercer leur leadership avec efficacité.  **Obstacle # 1: Comment nos cerveaux sont connectés**  Nous avons essentiellement trois cerveaux en un :  a. Reptilien (combat, fuite, etc.)  b. Mammalien (amour, émotion)  c. Logique (pensée et logique)  Le leadership revient à coordonner les trois cerveaux afin de parvenir aux objectifs fixés. Or, ces 3 cerveaux se confrontent régulièrement dans le quotidien. Coordonner ces 3 cerveaux revient à savoir écouter les messages envoyés par chacun et à évaluer lequel est le plus adapté dans la situation présente.  **Obstacle # 2 : Type de personnalité**  1. Les chercheurs trouvent une composante génétique à la personnalité.  2. Il semble y avoir un type de personnalité dès la naissance.  3. Les différents types peuvent nous rendre psychologiquement déstabilisé.  4. Changer les gens est complexe.  5. La meilleure stratégie pour faire face à un collaborateur qui est différent de vous : chercher à comprendre son modèle et sa perception du monde.  **L'obstacle suivant : Identité**  1. L'identité est notre idée de qui « je » suis  2. Nous vivons notre vie en essayant d'être en accord avec nos idées (de nous-mêmes).  3. Nous recherchons des raisons derrière nos échecs, les explications qu’on trouve souvent se retournent et deviennent des justifications pour lesquelles nous ne pouvons pas nous comporter d'une autre manière.  4. Une fois que nous pensons « Je ne peux pas le faire » nous ne considérons plus la possibilité que nous pouvons ... Ce qui nous limite.  5. Défiez et surpassez les pensées « Je ne peux pas » ou « je ne devrais pas » avec « Qu’est ce qui nous en empêche ? » et « Que se passerait-il si nous avons fait ceci/cela ? »  6. Redéfinissez-vous comme Leader. Un leader est une identité.  **Un autre obstacle : Nos convictions et croyances**  1. En tant que leader, vous aurez besoin de transmettre votre vision et une feuille de route, et vous aurez besoin de surmonter les appréhensions des gens.  2. Une croyance limitante est une rationalisation, une justification ou une excuse pour l'échec.  3. Henry Ford : « Si vous pensez que vous pouvez ou ne pouvez pas, vous avez souvent raison. »  4. Êtes-vous victime de votre passé, ou êtes-vous capable de surmonter ce qui vous est arrivé ?  5. La plupart des personnes qui ont réussi le plus au monde ont eu une vie très difficile en grandissant et parce qu'ils ont pu surmonter ces moments difficiles, ils ont développé la force psychique et la détermination nécessaires pour réussir.  **Le dernier obstacle : Préjugés cognitifs**  Il s’agit de biais siégeant dans notre esprit qui altèrent notre perception et notre compréhension des faits. En voici deux :  *Estimation émotionnelle*  a. Les émotions qui engendrent des résultats négatifs semblent plus effrayantes et plus importantes à éviter qu'elles ne le sont vraiment.  b. Les émotions qui engendrent des résultats positifs semblent meilleures et moins risquées que ce qu'elles sont vraiment.  *Voir que la validation*  a. Lorsque nous avons une idée sur la façon dont les choses sont, nous avons tendance à ne voir que des preuves qui la valident et à ignorer inconsciemment des preuves qui l’invalident.  b. Une solution pour éviter cette « contamination » émotionnelle est de vous demander : « Quelle est la chose la plus logique à faire dans cette situation ? » | DIAPO. 7 – 11 |