

Posture, interactions, impact | Avec l'intelligence émotionnelle

- À l'issue de la formation, l'apprenant sera en capacité de mieux se comprendre et de mieux comprendre ses équipes à travers le développement de l'intelligence émotionnelle.

PUBLIC CIBLE

Managers, cadres, chefs d'équipe souhaitant développer un leadership plus humain, inspirant, et basé sur l'intelligence émotionnelle.

FORMAT

En individuel ou en collectif (jusqu'à 6 participants).

DURÉE ET RYTHME

4 jours (2 + 1 + 1), espacés pour favoriser la mise en pratique terrain : J1-J2 consécutifs, J3 à J+30, J4 à J+60.

PRÉREQUIS

Avoir une expérience en gestion d'équipe et être ouvert à une remise en question de ses pratiques managériales. Aucun autre pré-requis technique n'est nécessaire.

MODALITÉS

En présentiel dans les locaux de l'entreprise ou dans un centre de formation spécialisé.

Possibilité d'adapter la formation en distanciel selon les besoins spécifiques et les contraintes sanitaires.

ACCESSIBILITÉ PERSONNE HANDICAPÉE

Une analyse sera réalisée avec vous afin d'identifier les actions à mettre en place et/ou la nécessité de solliciter notre réseau partenaire afin de vous permettre d'accéder à la formation dans les meilleures conditions possibles.

Contact : laetitia@donati-audit-managerial.fr

** En collectif, les tests d'intelligence émotionnelle et leurs débriefings restent individuels, avec créneaux planifiés avant J1 ou en roulement sur J1 matin.*

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Permettre aux managers de développer leur intelligence émotionnelle et de comprendre comment l'utiliser dans sa gestion quotidienne d'équipe.

- Définir le management
- Interagir avec l'intelligence émotionnelle
- Encadrer et valoriser les émotions avec un management positif
- Gérer des situations non résolues
- Évaluer l'impact des actions menées et réaliser le bilan annuel

Redéfinir l'humain au cœur de l'entreprise !

COMPÉTENCES CIBLÉES

- Identifier ses états émotionnels en contexte managérial et ajuster sa posture.
- Mener les interactions clés (entretien 1:1, reconnaissance, débrief) avec empathie et rigueur.
- Lire les dynamiques d'équipe et installer des pratiques d'équipe qui créent du lien et un climat de sérénité, propice à l'expression et à l'apprentissage.
- Traiter une situation non résolue avec méthode et suivi.
- Mesurer l'impact, formaliser et piloter un plan d'action à 90 jours.

J 1

MODULE 1 | SE SITUER ET DÉVELOPPER LA CONSCIENCE DE SOI

- Réaliser le test à l'intelligence émotionnelle (amont) et comprendre l'entretien de débrief individuel (enjeux, points d'appui).
- Clarifier la définition de l'intelligence émotionnelle et comprendre ses principes dans le management.
- Identifier les émotions en situations managériales (déclencheurs, besoins, réponses ajustées).
- Énoncer les règles du management inspirant et installer un cadre de confiance.
- Comprendre son équipe et ses défis managériaux : forces, points d'attention, défis prioritaires.

Apprendre le STOP émotionnel, construire une feuille d'intentions, utiliser les 4R (Repères, Routines, Reconnaissance, Résolution)

Méthodes Pédagogiques :

- Atelier : Entretien individuel avec chaque manager pour personnaliser le parcours (Premier test à l'intelligence émotionnelle).
- Jeux de rôles : Application des concepts émotionnels et cognitifs à travers des mises en situation.

Devoirs : Utiliser et mettre en pratique au quotidien les différents outils mis en place à travers l'intelligence émotionnelle pour mieux se comprendre et comprendre les autres.

J 2**MODULE 2 | INTÉRAGIR AVEC L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE**

- Prendre position dans le rôle de manager.
- Développer les interactions au sein de l'équipe.
- Intégrer des habitudes managériales positives.
- Identifier les complémentarités au sein de l'équipe.
- Élaborer un plan d'action personnalisé pour améliorer la dynamique collective et résoudre les problématiques.
- Analyser les problématiques complexes existantes au sein des équipes.
- Rechercher des solutions concrètes basées sur les compétences émotionnelles.
- Mettre en pratique la gestion des conflits et tensions récurrentes.

Méthodes Pédagogiques :

- Jeux de rôles : Application des concepts émotionnels et cognitifs à travers des mises en situation.

Devoirs : Mettre en place deux habitudes managériales positives, améliorer la dynamique collective et résoudre les problématiques prioritaires.

J 3**MODULE 3 | ENCADRER, VALORISER ET GÉRER LES CONFLITS**

- Identifier les actions mises en place suite aux devoirs du M2.
- Lire les complémentarités et les tensions de l'équipe.
- Encadrer les échanges sensibles en posant un cadre de confiance.
- Valoriser les contributions utiles et reconnaître les progrès.
- Gérer un conflit en temps réel.
- Appliquer une méthode en 6 étapes pour résoudre un cas réel.
- Conclure par des décisions claires et planifier le suivi.
- Débriefing avec rigueur et respect.

Méthodes Pédagogiques :

- Jeux de rôles : Application des concepts émotionnels et cognitifs à travers des mises en situation.

Devoirs : Mettre en œuvre la résolution d'une tension prioritaire en suivant la méthode en 6 étapes. Animer un point d'équipe avec valorisation explicite d'au moins deux contributions et débrief d'un sujet sensible.

- Réaliser le test d'intelligence émotionnelle final et le débrief de progression.
- Capitaliser sur ce qui fonctionne ; ajuster ce qui doit évoluer.
- Définir des indicateurs simples côté équipe (ex. qualité des 1:1, décisions tenues, feedbacks).
- Mettre à jour un tableau de bord court (3 à 5 indicateurs).
- Co-construire un plan d'action 90 jours (priorités, jalons, responsables) et planifier des points d'étape.

Méthodes Pédagogiques :

- Atelier : Entretien individuel avec chaque manager pour mesurer la progression au développement à l'intelligence émotionnelle.
- Mesurer la météo intérieure et la météo d'équipe

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Approche interactive : Jeux de rôles, ateliers de mise en pratique, retours d'expérience, et échanges collectifs.
- Mises en situation : Travail sur des scénarios réels, partagés par les participants.
- En individuel : ateliers en duo manager ↔ formatrice.
- En collectif : entraînements inter-pairs et codéveloppement.

MOYENS D'ENCADREMENT

Animation globale de la formation par Laetitia Donati

Formatrice ayant plus de 10 ans d'expérience dans le management et le recrutement. Formation en neuroscience et praticienne au développement en intelligence émotionnelle par QUALIA EMOTION INSTITUTE. Elle accompagne les leaders et les équipes dans le développement de pratiques managériales inspirantes et humaines, en intégrant des approches basées sur la compréhension des émotions et des comportements.

SUIVI ET ÉVALUATION DES ACQUIS :

- Chaque manager bénéficie d'un suivi personnalisé et régulier entre les modules de formation afin d'assurer la bonne mise en œuvre des enseignements. Un point d'étape a lieu entre chaque session pour évaluer la progression individuelle et collective.
- Les supports pédagogiques incluent des documents de formation, des outils de gestion émotionnelle et des fiches pratiques sur la communication et le leadership inspirant.
- Entre les modules, les managers appliquent les outils vus lors des sessions dans leur quotidien professionnel et documentent leurs progrès, leurs succès ainsi que leurs difficultés.
- Une évaluation continue est également mise en place. Les retours partagés lors des modules suivants permettent d'ajuster le programme en fonction des résultats et des besoins spécifiques.
- Ce processus favorise une montée en compétences progressive et directement ancrée dans la pratique managériale.