

Améliorer son leadership avec l'approche MBTI

Exercer son leadership signifie avoir de l'impact sur d'autres personnes, que ce soit pour motiver une équipe, convaincre un partenaire. S'engager sur une stratégie, mener un projet.

Le MBTI est la typologie de personnalité la plus utilisée dans le monde. Cet outil puissant permet une meilleure connaissance de soi et de son impact sur l'autre. Mieux se connaître et mieux comprendre l'autre permet de développer son efficacité relationnelle, la qualité de collaboration et la cohésion d'équipe



Programme

1. Découvrir le modèle MBTI

Découvrir sa genèse et sa philosophie

- La théorie des types
- Son objectif et ses applications

Comprendre la structure du modèle

- La notion de préférence
- Les 4 dimensions

Expérimentation de la notion de préférence

2. Reconnaître les 4 dimensions et les 8 préférences

Explorer chacune les dimensions et préférences

- L'orientation de l'énergie ; les modes de perception
- Les critères de décision; les modalités d'organisation

Valider son profil personnel

- Le rapport MBTI et la validation de son type
- Les 16 types psychologiques

Jeux de découverte en groupe et individuel pour chacune des dimensions

3. Approfondir les types de personnalité

Caractériser les 4 styles de leadership

- Gardien; artisan; idéaliste; rationnel
- Regards croisés entre les différents types

Identifier les spécificités des différents types

- Besoins et motivations
- Atouts et points de vigilance

Ateliers en sous groupe : regards croisés



Objectifs

- Découvrir le modèle MBTI
- Identifier son type personnel MBTI
- Améliorer sa communication avec une meilleure compréhension de ses interlocuteurs
- Favoriser l'efficacité collective en adoptant des comportements appropriés

2 jours – 14 heures

Présentiel

4. Interagir entre les différents types

Comprendre le fonctionnement de son interlocuteur

- Ce qui le dynamise ; comment il traite l'information
- Comment il décide / Comment il s'organise

Développer son efficacité relationnelle

- Dans la communication, la gestion des conflits
- Dans la gestion du changement
- Dans la prise de décision

Ateliers en sous groupe:

Contributions et freins

Réflexions sur manière d'agir face à...



Pour qui ?

Tout manager, manager transverse ou collaborateur souhaitant développer sa relation aux autres, améliorer sa collaboration



Prérequis

Passage du questionnaire MBTI en amont de la formation



Les plus

Un formateur certifié MBTI
Un rapport MBTI personnel
Une approche ludique de la découverte des profils

Nos modalités pédagogiques

Notre signature pédagogique **I.M.P.A.C.T.** sous-tend toutes nos modalités pédagogiques:

- **I****NSPIRATION** : susciter l'envie d'apprendre par l'identification des enjeux, des besoins, par la projection sur les bénéfices possibles
- **M****OUVEMENT** : stimuler l'apprentissage par l'expérimentation (mises en situation, jeux d'expérimentation, cas pratiques,...)
- **P****ERSONNALISATION** : prendre en compte les individualités et les spécificités de contextes professionnels avec des modalités pédagogiques variées
- **A****UTONOMIE** : favoriser des travaux de sous-groupe autonomes, des entretiens réflexifs entre participants, la prise de conscience du « pouvoir agir » individuel
- **C****O-RESPONSABILITE** : engager, tout au long de la formation, les participants dans la co-construction des apprentissages
- **T****RANSFORMATION** : challenger la définition d'objectifs de progrès, les prises de conscience des possibilités, des défis post formation

Nos modalités d'évaluation

Avant

Chaque participant est invité à :

- Réaliser son auto - évaluation de connaissances / expériences sur les différents thèmes de la formation
- Définir ses propres objectifs de progrès en lien avec ses pratiques professionnelles

Pendant

Notre approche de l'évaluation formative : une évaluation continue de la progression

A travers notre pédagogie active et pragmatique, nous mettons en œuvre une évaluation continue, intégrée au déroulement de la formation.

En cours de séquence : nos séquences sont structurées en temps forts qui nous permettent de mesurer les évolutions

- Au démarrage, par une activité de sensibilisation, nous faisons émerger le positionnement initial des participants
 - Au cœur de la séquence, nous vérifions la compréhension et l'acquisition des contenus abordés au travers d'activités variées : exercices pratiques, mises en situation et quizz...
 - En fin de séquence, les participants évaluent leur progression sur le thème en lien avec leur fiche d'auto-évaluation
- Cette approche dynamique nous offre une vision précise de la progression de chaque apprenant et nous permet d'ajuster notre démarche pour répondre aux besoins spécifiques de chacun.

En fin de formation :

Le formateur réalise une évaluation des acquis à travers plusieurs activités proposées aux participants :

- Réaliser une synthèse des messages clés de la formation
- Evaluer leur progression en lien avec leurs objectifs de progrès
- Proposer des défis personnels d'expérimentation en lien avec leurs objectifs de progrès
- L'évaluation de la satisfaction des participants s'effectue par le biais d'un questionnaire en ligne

Après

Les participants expérimentent les défis proposés en fin de formation

Des ressources complémentaires seront proposées pour consolider les connaissances et approfondir les notions abordées