



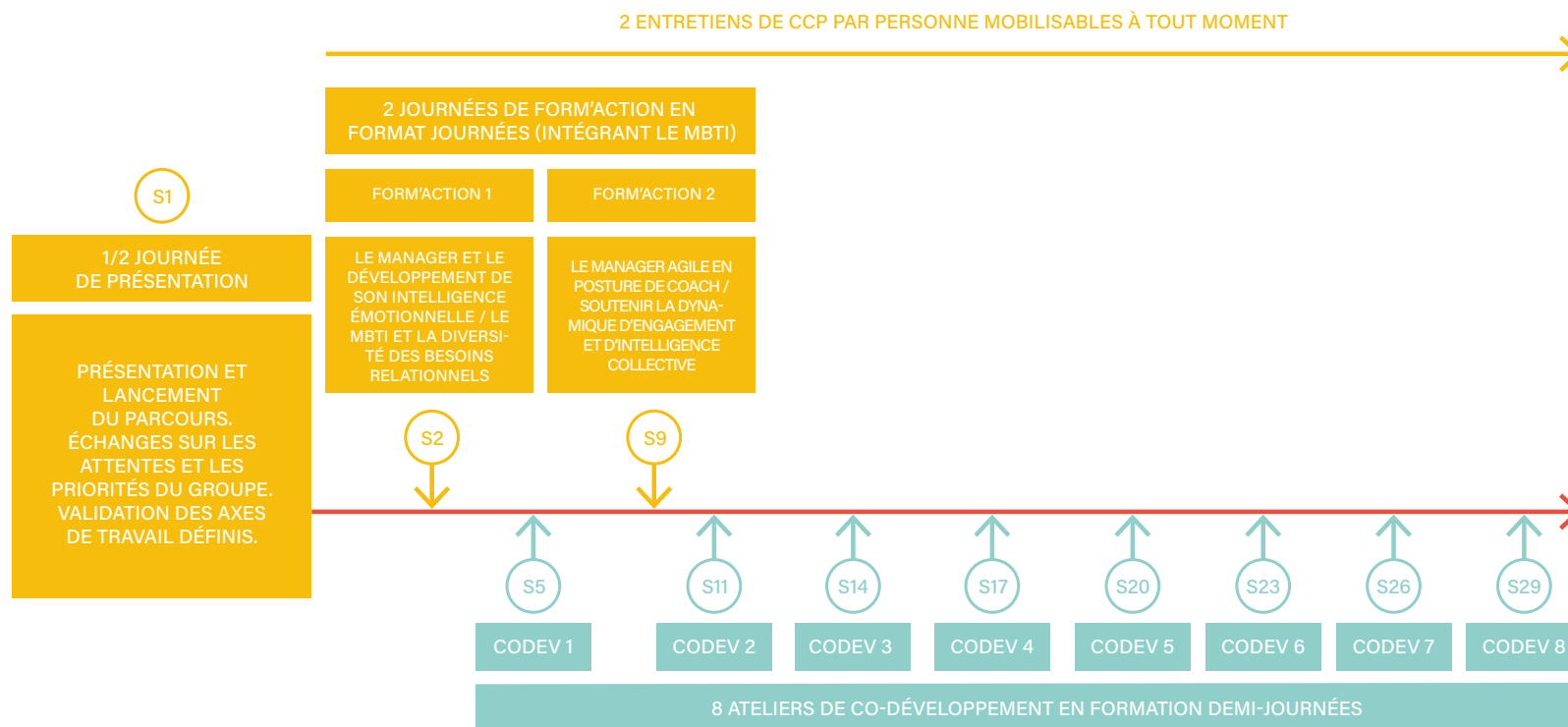
Parcours 2 Manager confirmé

Groupe

8 à 10 participants

Durée

6 à 8 mois





Parcours 2

Manager confirmé

01

Publics visés et pré-requis

Cette formation est destinée à des managers encadrants en fonction / en poste. Les participants doivent occuper une fonction de manager ou d'encadrement d'équipe depuis plus de 3 ans.

Objectifs et compétences ciblées

Disposer de nouvelles pratiques et méthodes permettant de générer la coopération et l'implication de chaque collaborateur au quotidien et de savoir engager les équipes collectivement et individuellement sur des enjeux clés.

À l'issue du parcours, les managers disposeront d'une palette de méthodes, outils et pratiques responsables leur permettant d'aborder efficacement et sereinement l'ensemble des situations/problématiques organisationnelles et comportementales. Le renforcement de leur intelligence émotionnelle leur permettra d'être en capacité de développer la maturité et le niveau d'autonomie des individus et de l'équipe en s'appuyant sur l'intelligence collective et sur une dynamique d'apprentissage forte et intégrée.

Ils seront ainsi en mesure de relayer les stratégies d'évolution et/ou de transformation et d'identifier des leviers efficaces de mobilisation et d'engagement sur les enjeux stratégiques, en s'appuyant sur le développement de la Qualité de Vie au Travail comme vecteur de performance économique et sociale. Ils gagnent aussi en efficacité et en performance par l'optimisation de la gestion du temps et des priorités.



Parcours 2

Manager confirmé

02

Objectifs pédagogiques

Ce parcours vise à permettre à chaque manager confirmé de découvrir, apprendre et mettre en évidence de nouvelles pratiques alliant qualité de vie au travail et performance individuelle et collective :

→ Mieux connaître ses besoins et adapter ses postures, pratiques et approches à la diversité des besoins relationnels et communicationnels.

→ Développer sa palette comportementale et motivationnelle pour savoir faire face de manière efficace à chaque situation relationnelle et communicationnelle : une intelligence émotionnelle renforcée.

→ S'affirmer dans leur rôle de leader mobilisateur et de relais efficient des enjeux stratégiques en limitant les risques de conflits et de tensions potentiels.

→ Générer et soutenir l'intelligence collective et la coopération de l'équipe comme vecteur de performance économique et sociale.

→ Développer l'agilité de leur équipe et sa capacité à gérer collectivement des projets complexes/à forts enjeux.

→ Générer les conditions de mobilisation sur les enjeux de changement/transition et engager les collaborateurs de manière volontaire sur les enjeux clés.

→ Acquérir de nouveaux outils et méthodes de gestion du temps et des priorités.



Parcours 2

Manager confirmé

03

Demandez le programme

Form'action jour 1 : le manager et le développement de son intelligence émotionnelle.

- MBTI et compréhension des besoins relationnels
- Communication Non Violente et intelligence émotionnelle

Objectifs

À l'issue de cette première séance, les participants, qui auront réalisé une introspection sur leur type de personnalité et leurs pratiques managériales, auront une vision claire de leur fonctionnement personnel et interpersonnel et pourront développer leurs potentiels. Ils disposeront de nouvelles grilles de lecture sur leurs postures et comportements développés et ancrés par leur expérience.

Cette première journée leur permettra d'avoir une perception élargie des attitudes de leurs collaborateurs et du fonctionnement de leurs équipes et ainsi de développer de nouveaux comportements soutenant la mobilisation, la motivation et l'engagement. Cette première journée intègre également les premières notions de communication non violente (CNV) et d'écoute active, fil rouge de la suite du parcours. Cela favorisera, donc, la capacité de ces managers confirmés à élargir leur palette relationnelle et communicationnelle et ainsi à renforcer leur efficacité managériale, tant sur les actes courants individuels que sur la dynamique et l'intelligence collective. Un comportement managérial efficient et responsable dans l'ensemble de leurs pratiques quotidiennes.

Matin | 9h00 - 12h30

→ **Passation du questionnaire MBTI :**
Passation individuelle.

→ **Présentation de l'outil :**
La compréhension de son utilité dans sa sphère managériale.

→ **Identification des différents modes de fonctionnement :**
La variété des profils relationnels et communicationnels.

→ **Identifier ses propres modes de fonctionnement :**
Moi manager / moi individu.

Après-midi | 14h00 - 17h30

→ **Identifier et développer son style dominant de leadership et de management :**
Ce que traduisent mes attitudes et mes comportements naturels.

→ **S'appuyer sur la complémentarité et la diversité des postures et comportements pour créer de la ressource :**

Développer les synergies, l'intelligence collective et la reconnaissance, vecteurs puissants d'engagement et de performance de l'équipe.

→ **Renforcer et développer sa culture du feed-back et de la reformulation positive :**
La Communication Non Violente, la reformulation et l'Écoute active.

→ **Soutenir et ancrer une dynamique collective d'engagement et d'apprentissage :**
Favoriser la responsabilisation et la pro-activité des équipes et des individus.

Clôture de session

→ **Rédaction et partage des plans d'actions managériales personnalisés / individuels.**



Parcours 2

Manager confirmé

04

Demandez le programme

Form'action jour 2 : le manager agile en posture de coach.

- Soutenir la dynamique d'engagement et d'intelligence collective.

Matin | 8h30 - 12h30

Introduction, présentation du programme et recueil des attentes.

→ **Les points clefs de la conduite de changement :**

5 étapes clefs (informer, partager- écouter, faire adhérer, mobiliser et suivre) et les différentes actions et stratégies liées.

→ **Appréhender les impacts du changement sur les individus :**

comprendre la courbe de deuil et les différents stades d'appropriation d'un projet et adapter ses pratiques de motivation et sa palette de reconnaissance.

→ **Les 8 étapes de la conduite du changement (John Kotter) :**

Mobiliser et engager sur les différents stades d'avancement d'un projet d'évolution / de transition / de changement.

→ **Mobiliser sur les enjeux de transition en fonction des catégories de la socio-dynamique (carte des alliés) :**

Engager individuellement et collectivement sur les enjeux stratégiques et les transitions inhérentes.

Après-midi | 14h00 - 18h00

→ **Gestion du temps et des priorités**
Comment dégager les temps managériaux permettant de centrer ses contributions sur les actes et missions à forte valeur ajoutée.

→ **Développer la dynamique collective / d'équipe :**
Comment soutenir le développement de maturité et d'autonomie de l'équipe pour renforcer l'engagement.

→ **Engager des actions concrètes permettant de renforcer durablement l'agilité et l'intelligence collective de l'équipe :**
Quels types d'actions et de comportements en fonction du stade de maturité de l'équipe et de ses enjeux ?

Clôture de session

→ **Plan de progrès individuel et plan d'action partagé**



Parcours 2

Manager confirmé

05

Modalités de contrôle et d'évaluation

Contrôle de présence et d'assiduité

Les bénéficiaires doivent signer individuellement une feuille de présence sur chaque demi-journée, feuille de présence qui sera remise au donneur d'ordre ainsi qu'aux financeurs (OPCA notamment).

Contrôle d'acquisition des compétences visées

Le niveau de chacun des participants est évalué au premier jour de la formation par la réalisation d'un diagnostic managérial individuel dans le cadre du management situationnel (12 mini-cas de management scorés). Ce diagnostic est réalisé de nouveau au dernier jour de la formation pour évaluer l'évolution des pratiques et savoir-faire managériaux et notamment l'élargissement des pratiques managériales (plus le score est proche de 60, plus le manager est proche du résultat visé et des compétences ciblées). En comparant aux résultats du même diagnostic réalisé en entrée de formation, les progrès sont ainsi concrètement visualisables et « quantifiables » par le bénéficiaire lui-même.

Évaluation de la qualité de la formation par les bénéficiaires :

Une fiche d'évaluation à chaud de la formation est complétée individuellement par chacun des participants et remise au formateur.

Méthodes pédagogiques

→ **Prise en compte de la situation des participants dans l'élaboration des outils ou des démarches à mettre en œuvre.**

→ **Travail en binôme et en sous-groupe.**

→ **Mises en situations.**

→ **Apports méthodologiques.**

Durée et taille du groupe

6 à 8 mois intégrant (voir articulation des séances sur schéma récapitulatif en début de document) :

2 journées de Form'actions

Ces sessions thématiques permettent l'acquisition de nouveaux savoir-faire par un transfert de méthodes et pratiques du consultant vers le groupe. Elles sont essentiellement basées sur des cas pratiques et situations réelles amenées par les participants.

→ **Analyses de situations.**

→ **Partage d'expériences et échanges de pratiques.**

→ **Exercices soutenant le développement d'Intelligence collective.**

8 ateliers de CODEV :

Le groupe dans toute sa diversité est la ressource qui permet à chacun de s'ouvrir à de nouvelles pratiques et approches. Dans ces ateliers, tous (chacun avec ses ressources et talents) s'entraident, se mobilisent et s'engagent pour résoudre une problématique.

2 séances de Crédit Conseil Personnalisé :

Ces séances individuelles de coaching orienté solution peuvent être mobilisées à tout étape du parcours pour approfondir une thématique ou développer une compétence spécifique permettant d'identifier de nouvelles pistes de solution.