



Parcours Manager Confirmé

Vous occupez une fonction managériale depuis un certain temps et vous souhaitez acquérir et ancrer de nouvelles pratiques.

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.

Objectifs de ce parcours de formation :

- 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 son rôle de leader mobilisateur et de relais efficace 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 vecteurs de performance économique et sociale.
- Développer l'agilité de son 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.

Ce parcours combine plusieurs techniques d'apprentissages afin de vous permettre d'ancrer ces pratiques :

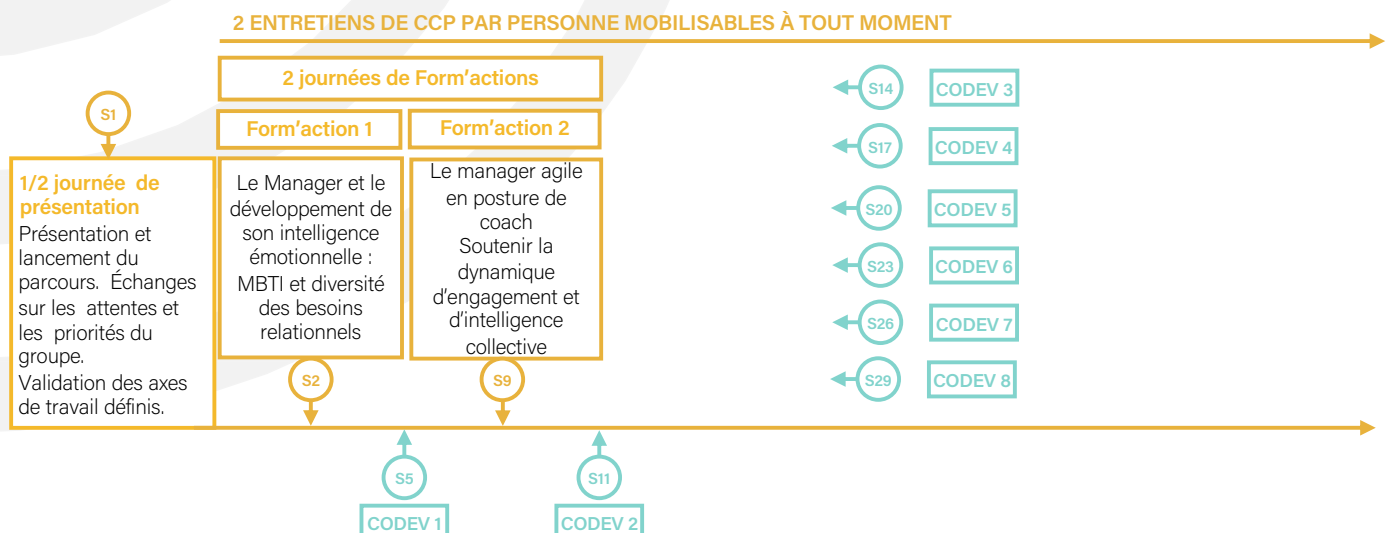
- Un test de personnalité** pour mieux appréhender vos besoins relationnels
- 2 journées de form'actions** : ces sessions thématiques permettent l'acquisition de nouveaux savoir-faire par un transfert de méthodes et pratiques du consultant vers le groupe. Elles sont essentiellement basées sur des cas pratiques et situations réelles amenées par les participants.
- 8 ateliers de codéveloppement** : 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 mobilisables à tout moment** : Ces séances individuelles de coaching orienté solution peuvent être mobilisées à n'importe quel moment tout au long du parcours pour approfondir une thématique ou développer une compétence spécifique permettant d'identifier de nouvelles pistes de solution.

A qui s'adresse ce parcours de formation?

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

Quelles sont les modalités?

8-10 participants par session
Durée (en h)
Dates des prochaines sessions :
A consulter sur le site
Lieu : Marseille 2ème





Programme du Parcours Manager Confirmé

½ journée de présentation : Présentation et lancement du parcours.

Échanges sur les attentes et les priorités du groupe. Validation des axes de travail définis.

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

MBTI et compréhension des besoins relationnels

Communication Non Violente et intelligence émotionnelle

Objectif : 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.

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.

Form'action 2 : Le manager agile en posture de coach

Objectif : Soutenir la dynamique d'engagement et d'intelligence collective

Matin | 8h30- 12h30

- **Introduction, présentation du programme et recueil des attentes.**
- **Les 5 étapes-clés de la conduite du changement** (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 ou 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 ou 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 :** rédaction et partage des plans d'actions managériaux personnalisés/ individuels.

8 ateliers de codéveloppement (en demi-journées)

Objectif : Le groupe comme ressource et mobilisation d'intelligence collective.

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 visés :** 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. 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 de la formation est complétée à chaud individuellement par chacun des participants et remise au formateur.