

DEVELOPPER SA POSTURE ET SES COMPETENCES MANAGERIALES

Parcours

Enjeux

Faire évoluer sa posture et ses compétences clés en management

Public

Manager, Manager transverse, débutant ou expérimenté

Prérequis

Être en situation de management

Durée

6 jours (42hrs)
Réparties sur 6 mois

Animation

Catherine Coutier

Consultante Coach Certifiée

François Coutier

Consultante Formateur expert en management

Tarifs / Dates

530€ / Jour / Participant
Soit 3180€ le parcours
Session INTER 2023-2024 : 18/10 - 21/11 - 19/12 - 23/01 - 20/02 - 26/03

Sanctions

Certificat de réalisation

Renseignements

Assolem

23 rue des Rancy – 69003 Lyon
Catherine Coutier 06 87 83 28 10
François Coutier 06 71 61 42 59
contact@assolem.com
www.assolem.com

OBJECTIFS

Objectifs pédagogiques : Les participants seront en capacité de

- Utiliser sa posture et sa conscience de soi pour manager
- Adopter les styles de MGT adéquats et développer l'autonomie
- Réguler et recadrer ses collaborateurs
- Comprendre et utiliser la typologie des couleurs dans son management
- Motiver et impliquer ses collaborateurs
- Accompagner ses équipes en mode « coach »

CONTENU

Module 1 : Les fondamentaux du management (2jrs)

- Mettre en lumière ses bonnes pratiques et ses forces
- Ancrer une posture stable et utiliser ses émotions pour mieux manager
- Comprendre et utiliser les 4 styles de management et interagir avec le processus d'autonomie

Module 2 : Mieux manager avec les couleurs (TTI Insight - 1jr)

- Connaître le langage des couleurs
- Se synchroniser aux différents comportements
- Identifier les différents leviers de motivation

Module 3 : Motiver et impliquer ses équipes (1jrs)

- Motivation intrinsèque et extrinsèque
- Donner la reconnaissance adaptée
- Concerné ou impliqué ?
- Savoir créer la coopération au sein des équipes

Module 4 : Réguler et recadrer (1jr)

- Savoir dire les choses avec spontanéité avant que les tensions ne montent
- Réguler en faisant preuve d'assertivité
- Recadrer lorsque la régulation ne suffit plus

Module 5 : Manager coach (1jr)

- Une question de posture
- Savoir adapter les outils à la situation, utiliser la cartographie
- Développer une démarche centrée sur son collaborateur à travers un questionnaire et une écoute appropriée

MOYENS PÉDAGOGIQUES / ENCADREMENT

- . Plan Individuel de Progrès
- . Accompagnement individuel par les animateurs
- . Pédagogie impliquante qui privilégie l'expérimentation et le retour d'exp.
- . Approche pédagogique variée, 2 intervenants en alternance sur le parcours
- . Evaluation des acquis intermédiaires (détails dans PGM détaillé)
- . Quizz de validation finale des acquis sur Klaxoon.com

MODALITES PEDAGOGIQUES :

1/ Méthodes pédagogiques : Nous privilégions largement la dynamique de groupe, et l'interaction entre les participants et avec les animateurs. Nous utilisons principalement les situations vécues au quotidien par les participants. Ils expérimentent au fur et à mesure l'ensemble des méthodes et outils apportés.

Diaporama d'animation avec l'outil **PREZI** et **Power point**

Jeux de rôle et mises en situation sur des cas pratiques ou à partir de leurs propres cas

Ateliers de réflexion-production individuels et collectifs

Jeux pédagogiques

Utilisation de tests et de guides d'auto-analyse

Partages d'expériences

Remise d'un kit pédagogique reprenant les différents supports utilisés ainsi que des fiches outils sur les principaux apports

2/ Fil rouge : Mise en place d'un P.I.P (Plan Individuel de Progrès) pour chaque module et de suivi individuel. Tout au long du Parcours les stagiaires prennent le recul nécessaire sur les idées clés à retenir. A chaque séquence de formation, les stagiaires prennent note de leurs points forts à valoriser et de leurs axes de progrès. A l'issue de chaque module le P.I.P doit déboucher sur des actions concrètes que le stagiaire devra mener au quotidien dans son entreprise pour consolider et mettre en œuvre les acquis de la formation.

3/ Feed back et encrage : A partir du 2^o module et à chaque démarrage de séance, le formateur débute par un feed-back des managers sur leurs retours d'expérience en lien avec leur engagement pris sur leur plan d'action. Le formateur insiste tout particulièrement sur la place importante de ce dispositif dès le 1^o jour de formation. Nous stimulons l'engagement et la mise en « mouvement » des participants tout au long du parcours.

4/ Ressources : Pendant les intersessions de ce programme, les formateurs se tiennent à la disposition des participants (Téléphone, mail, visio) qui peuvent les solliciter sur la mise en place et l'expérimentation des points abordés pendant les modules. Les animateurs sont une ressource tout au long du parcours et accompagnent les participants dans leur montée en compétences

5/ Et ensuite ? : Nous préconisons de poursuivre cette formation par un suivi individuel à 3 mois après la fin du parcours. Ce suivi pourra être réalisé par téléphone, par skype ou en face à face. D'une durée de 2 heures environ il permettra de faire le point sur :

- La mise en application des apports travaillés ensemble durant le parcours
- La finalisation du plan d'action en lien avec les objectifs de progrès.

C'est une étape de valorisation et d'ancrage supplémentaire importante.

CONTENU DETAILLE DE LA FORMATION :

OUVERTURE DE LA FORMATION

Présentation du stage, des méthodes utilisées et des objectifs à atteindre
Présentation et attentes des participants
Présentation et lancement du « Fil rouge : Livret d'accueil et de suivi individuel »

MODULE 1 : Les fondamentaux du management (2jrs)

Jour 1 : La posture du manager

- ◆ Prendre conscience de ses bonnes pratiques
- ◆ Ancrer le manager dans une posture stable
- ◆ Utiliser ses émotions pour mieux manager
- ◆ Vivre la différence entre talents et compétences
- ◆ Valoriser ses forces et celles de ses collaborateurs

Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Echanges interactifs, réflexion individuelle
- Appréciative Inquiry (réflexion individuelle , en binôme , en groupe)
- Cartes « Forces »
- Exercice de validation finale « passer le relais »

Jour 2 : Les styles de management et le processus d'autonomie

- ◆ Comprendre les 4 styles de management, identifier ses styles dominants
- ◆ Identifier les styles déviants
- ◆ Identifier les comportements et situations associées aux différents styles
- ◆ Comprendre et utiliser la courbe d'autonomie
- ◆ Adapter son style de management aux différentes étapes de l'autonomie pour gagner en puissance

Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Echanges interactifs, réflexion individuelle et en binôme
- Jeu marions-les (Validation séquentielle)
- Test / 8 mini cas pratiques (Style dominant + validation séquentielle)
- Fiche outil sur les styles de management
- Fiche outil sur la courbe d'autonomie

MODULE 2 : Mieux collaborer avec l'outil TTI-Insight (1jr)

Jour 3 : Mieux se connaître et Motiver ses équipes

- ◆ Connaître le langage des couleurs :
 - Connaître les 4 profils de comportement
 - Identifier les composantes de chaque profil
 - Savoir reconnaître chacun
 - Identifier son propre comportement préférentiel à l'aide de ses propres résultats
- ◆ Se synchroniser aux différents comportements
 - Comment communiquer avec chaque profil
 - Savoir adapter son comportement en fonction du profil de son interlocuteur
- ◆ Identifier les principaux leviers de motivation
 - Les motivations dans la méthode des couleurs
 - Savoir les reconnaître
 - Identifier ses propres motivations à l'aide de ses résultats

Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Passation individuelle du test (TTI Insight) en amont de la formation
- Jeu en équipe sur la prise de conscience des différents comportements (Validation intermédiaire)
- Jeu de rôle pour favoriser la synchronisation (Validation intermédiaire)
- Jeu en équipe pour actionner le levier de motivation adapté (Validation intermédiaire)

MODULE 3 : Motiver et impliquer ses équipes (1jrs)

Jour 4 : Les clés de la motivation et de l'implication

- ◆ Comprendre la notion de motivation intrinsèque et extrinsèque
- ◆ Faire le lien avec les valeurs portées par l'entreprise
- ◆ Les signes de reconnaissance
 - Le rôle de la reconnaissance dans l'estime de soi et la confiance en soi
 - Les signes à favoriser et les signes à éviter
 - Comment donner un signe de reconnaissance adapté
- ◆ Concerné ou impliqué ?
 - Quelles différences entre les 2
 - Comment faire pour impliquer ? Expérimenter une méthode de réflexion impliquante (Méthode du double contraire)
- ◆ Créer la coopération
 - Découvrir les éléments indispensables de la coopération
 - Vivre une expérience de coopération

Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Echanges interactifs, réflexion collective

- Expérimentation des signes de reconnaissance
- Expérimentation d'une méthode de réflexion impliquante (Méthode du double contraire)
- Expérimenter un jeu basé sur la coopération (Les 5 carrés)
- Guide du pilote (Validation intermédiaire)

MODULE 4 : Réguler et recadrer (1jr)

Jour 5 : De la régulation au recadrage

- ◆ Prendre conscience de la chronologie des étapes en tant que managers
- ◆ Se dire les choses avec spontanéité et anticiper les tensions
- ◆ Rappel des émotions et leurs rôles dans la régulation
- ◆ Réguler avec ses collaborateurs dans le but de faire changer les choses en utilisant l'assertivité. Comprendre l'impasse des autres comportements dans cette posture
- ◆ Recadrer si besoin avec une méthodologie appropriée
- ◆ Et ensuite ? Quelles modalités adopter le cas échéant ?

Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Décollage de timbres
- Méthodologie DESC
- Méthodologie recadrage puis procédure
- Mises en situations à chaque étape (Validations intermédiaires)
- Fiches outil Régulation et Recadrage

MODULE 5 : Manager Coach (1jr)

Jour 6 : Manager ses équipes en mode « coach »

- ◆ **Un manager coach : quelqu'un qui travaille sur soi**
 - Rendre explicite son fonctionnement
 - Utiliser les outils de management suivant sa personnalité
- ◆ **Un manager coach : un manager qui écoute**
 - Utiliser les outils de management en fonction du collaborateur et de la situation
 - « je t'occupe de moi »
 - Savoir questionner son interlocuteur
- ◆ **Un manager coach : un manager qui accompagne**
 - Expérimentation d'un processus d'écoute et de questionnement
 - Utilisation du processus en situations « réelles »

Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- « Je t'occupe de moi »

- Réalisation du mind map des outils vus sur le parcours
- Jeux de mise en situation sur le questionnement et l'écoute active (Validation intermédiaire)

Conclusion du parcours :

Les participants finalisent leur livret d'accueil et réalisent un autodiagnostic final de leurs points forts et de leurs axes d'amélioration.

- 🏆 Remise d'un certificat de réalisation
- 🏆 Evaluation globale de la formation