

### LA PÉDAGOGIE

Formation en présentiel.

### LE PUBLIC CONCERNÉ PAR LA FORMATION

Toute personne amenée à manager un ou plusieurs collaborateurs et désireux de le faire de manière assertive et participative.

### LES PRÉREQUIS

Aucun.

### LES COMPÉTENCES VISÉES

- Enoncer son parcours de manager de manière valorisante et selon un fil d'Ariane (passé-présent-avenir).
- Sérier les aptitudes et les compétences existantes et celles à développer pour être manager avec leviers identifiés pour chacune d'entre elles.
- Identifier ses 3 relations face aux collaborateurs (le contexte, les autres, soi).
- Exprimer ses propres objectifs et faire exprimer ceux de ses collaborateurs.
- Développer, ordonner, exprimer ses idées sous forme de carte heuristique (Tony Buzan).
- Formuler des solutions adaptées pour résoudre ou des problèmes dits « réels » ou « hypothétiques », etc.

### LES MÉTHODES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Magistrale.
- Interrogative.
- Expérimentale.
- Active.
- Un support de formation (avec liens vers vidéos pédagogiques et références d'ouvrages sur le thème étudié).

## L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT

---

- Durée de la formation : 3 jours (21 heures).
- Horaires : 9h00- 12h30/ 13h30- 17h00.
- Rythme en discontinu : pour le planning, nous consulter.
- Mode d'organisation : présentiel.
- Lieu de la formation : au sein de l'entreprise.

## LE POSITIONNEMENT

---

7 jours avant le début de la formation, un questionnaire préalable est adressé par mail aux participants, avec pour questions :

- Quels sont les 3 mots que m'évoquent : « manager » ?
- Qu'est-ce qui m'aide à « ... » ?
- Qu'est-ce qui me freine, m'empêche de « ... » ?
- Qu'est-ce que j'aimerais explorer, approfondir pour développer « mon savoir-faire et mon savoir-être en situation de management » ?

Un approfondissement affiné de chaque item, selon le niveau, « initiation » ou « perfectionnement » est réalisé, d'après la synthèse des réponses à ce questionnaire proposé en amont de l'action au commanditaire puis aux participants.

## LE CONTENU

---

### □ 1<sup>ère</sup> partie - « La prise de hauteur : comment mener un constat des plus objectifs et exprimer sa vision au sujet du management ? » :

- Pourquoi et comment exprimer/faire exprimer ses ressentis, ses émotions à un instant « t » ?
  - Comment présenter un projet, une consigne de manière temporelle et narrative ?
  - Pour quelles raisons, surtout en management à distance, structurer et entretenir la motivation, la relation de ses collaborateurs ?
  - Comment prendre conscience de tous les leviers d'actions relatifs au contexte, aux autres, à soi ?
  - Comment prendre pleinement sa place en tant que manager ?
  - Comment instaurer et entretenir une relation réciproque basée sur le respect ?
  - Comment faire évoluer sa prestance, particulièrement lors de situations tendues et vécues de manière inconfortable ?
- **Les cas pratiques :** la météo intérieure. Une méthode pour se présenter/présenter (un produit, un service, une entreprise) de manière temporelle et narrative. Un outil de formalisation des attentes, des motivations à clarifier et à lister avant d'entrer en relation.

### □ 2<sup>ème</sup> partie - « Comment approfondir les connaissances et acquis déjà en place ? »

- Pourquoi et comment construire d'abord sur les ressources et les talents en présence ?
- Comment encore mieux exploiter le contexte (dont méthodes et outils) pour optimiser ses capacités à manager ?

- Comment faire évoluer ses savoir-faire et savoir-être pour manager et recadrer si nécessaire des actes non cohérents de la part de collaborateurs.
- Comment consolider sa « relation à soi » pour évoluer dans la connaissance de ses talents, dont la capacité à manager et à s'affirmer en tant que leader ?
- Comment continuer à :
  - Pérenniser la persévérance ?
  - À bien préparer ses entretiens ?
  - À s'appuyer sur des personnes de confiance pour progresser ?
  - À cultiver son calme lors de situations relationnelles inconfortables ?
- **Les cas pratiques :** à partir des « aides » déjà mises en place pour s'affirmer en situation de management (voir réponses au sondage en amont de la 1<sup>ère</sup> séance), nous échangerons sur les forces en présence pour rédiger un plan d'actions pour les systématiser et les pérenniser. Le test des « drivers » (« sois parfait », « sois fort », « fais plaisir », etc.) permettra de se situer personnellement et de comprendre sa manière de relationner avec des collaborateurs et, de partager des conseils sur mesure pour ajuster ses perceptions, ses comportements, etc.

### □ 3<sup>ème</sup> partie - « Comment progresser à partir des freins ? »

- Pourquoi et comment progresser, à partir de freins, vers plus d'affirmation de soi en situation de management ?
- Comment « faire avec » des freins contextuels pour évoluer ?
- Comment dénouer des freins relationnels (exemples : face à des comportements « déstabilisants » à nos yeux) ?
- Comment solutionner des freins « personnels » (exemple : la peur de relancer, de « recadrer sans blesser ») ?
- Comment anticiper et gérer des conflits relationnels ?
- Comment oser dire « non » ?
- Comment mieux « faire avec » les émotions telles que celle de la colère, chez soi, chez l'autre ?
- Comment prendre du recul avec l'attachement au regard des autres ? Comment prendre de la distance avec le désir d'être appréciée ?
- Comment mieux assumer un recadrage nécessaire ?
- **Les cas pratiques :** à partir des freins à cultiver un management assumé (voir réponses au sondage en amont de la formation, nous échangerons sur les « limites actuelles » des participants et réaliserons un plan d'actions pour les dépasser. La présentation et l'expérimentation de la méthode des freins « réels » > freins « hypothétiques » pour développer le passage à l'action et favoriser le lâcher-prise si besoin.

### □ 4<sup>ème</sup> partie - « Le management, l'affirmation de soi : comment se projeter avec succès ? »

- Explorer de nouveaux outils, de nouvelles méthodes en fonction de sa situation et de ses objectifs.
- Comment inspirer et s'inspirer mutuellement pour atteindre ses objectifs ?
- Comment déléguer des responsabilités à distance ?
- Comment inciter, encourager à prendre des initiatives ?
- Comment optimiser la formulation des consignes ? Faire respecter les échéances ?
- Comment manager un collaborateur en manque d'assurance ?
- Les clés de la motivation des équipes.

- ★ **Les cas pratiques :** à partir des questions posées et relatives aux conditions d'un management respectueux, nous revisiterons les outils et méthodes déjà partagés et les compléterons par d'autres si besoin. Des mini-simulations avec auto-évaluations et évaluations réciproques à l'aide du « P.M.I » (Edward de Bono : « Plus », « Moins », « Intéressant »). La rédaction et le partage de plans individuels d'actions concrètes (ce que je retiens de la séance, ce que je compte partager avec mes collaborateurs, ce que je compte tester, mettre en application...) à mener pour la suite.

Le support, sur mesure, est réalisé au préalable en tenant compte scrupuleusement des attentes des participants.

## LE SUIVI ET L'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

---

### Le suivi

- Suivi de l'exécution.
- Feuille d'émargement.
- Attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation, s'il y a lieu.

### L'appréciation des résultats

- Exercices, questions ouvertes.
- Questionnaire à chaud et à froid.

## L'ANIMATION

---



### **Stéphane Maitrehut**

Dirigeant et formateur-consultant VENTALIA

Ingénierie de formation, formateur-consultant en management, communication interpersonnelle, quête de sens, positionnement professionnel, « marketing personnel adaptation au changement, gestion des conflits... 20 ans d'expérience commerciale et managériale, 15 de théâtre, 14 en tant que formateur et chef d'entreprise

## L'ACCESSIBILITÉ

---

Si vous avez besoin d'aménagements spécifiques pour suivre cette formation merci de nous prévenir afin que nous prenions les mesures nécessaires.

Tarifs sur devis, nous consulter.

Mise à jour du 02/03/2021