

Formation en présentiel.

PUBLIC CONCERNÉ PAR LA FORMATION

Toute personne amenée à manager un ou plusieurs collaborateurs.

PRÉREQUIS

Aucun.

COMPÉTENCES VISÉES

- Enoncer ses expériences de management participatif sur site/à distance selon un fil d'Ariane (passé-présent-avenir).
- Sérier les aptitudes et les compétences pour manager de manière participative, avec leviers identifiés pour chacune d'entre elles.
- Nommer les différents objectifs poursuivis avec le management participatif.
- Identifier ses 3 relations face aux collaborateurs (le contexte, les autres, soi).
- Combiner les différents styles de management participatif.
- Exprimer ses propres objectifs et faire exprimer ceux de ses collaborateurs.
- Évaluer les avantages et les inconvénients du management participatif.
- Développer les relations interprofessionnelles.
- Favoriser un climat de confiance en période d'incertitudes.
- Développer, ordonner, exprimer ses idées sous forme de carte heuristique (Tony Buzan).
- Identifier et adapter des spécificités du management à distance avec une partie du personnel sur site et l'autre à distance.

MOYENS TECHNIQUES D'ENCADREMENT

Un approfondissement affiné de chaque item d'après la synthèse des réponses à un questionnaire transmis en amont de l'action.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Un support de formation et des annexes (pour les cas pratiques).

POINTS ET THÈMES ABORDÉS

Avant le début de l'action, un questionnaire préalable sera proposé à chaque participant. Des exemples de questions pour le sujet en question :

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

Page | 2

PROGRAMME

□ 1^{ère} journée de formation - « La prise de hauteur : comment mener un constat des plus objectifs et exprimer sa vision au sujet du management participatif ? » :

- Pourquoi et comment exprimer/faire exprimer ses émotions, ses besoins, ses demandes à un instant « t » ?
 - 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 prestation, 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.

□ « 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 de manière participative ?
 - Comment faire évoluer ses savoir-faire et savoir-être pour manager et recadrer si nécessaire ?
 - 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 ?
- **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^{ère} 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.

□ 2^e journée de formation - « Comment progresser à partir des freins ? »

- Pourquoi et comment progresser, à partir de freins, vers plus de management participatif ?
- 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 décoder des émotions telles que celles de la colère, de la peur, chez soi, chez l'autre (quels sont les besoins non satisfaits derrière les émotions ? Comment oser exprimer des demandes) ?
 - Comment prendre du recul avec l'attachement au regard des autres ? Comment prendre de la distance avec le désir d'être (toujours) apprécié en tant que manager ?
 - Comment mieux assumer un recadrage nécessaire sur site/à distance ?
- **Les cas pratiques :** à partir des freins à cultiver pour un management participatif (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.

□ « Le management participatif : 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 ?
 - Des clés de la motivation des équipes.
- ★ **Les cas pratiques :** à partir des questions posées et relatives aux conditions d'un management participatif, 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.

Ce contenu est donné à titre d'exemple et pourra évidemment être personnalisé en fonction de vos attentes. Le support, sur mesure, est réalisé en tenant compte des attentes des participants.

MÉTHODES ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

Les méthodes pédagogiques utilisées sont les suivantes :

- Magistrale.
- Interrogative.
- Expérimentale.
- Active.

VALIDATION

Des exercices d'application permettent d'évaluer les acquis à l'issue de chaque journée.

Un questionnaire de satisfaction sera remis à l'issue de la formation et VENTALIA délivrera au stagiaire un certificat de réalisation mentionnant la nature et la durée de l'action.

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... Expériences commerciales et managériales depuis 1986, pratique régulière du théâtre depuis 1997, formateur depuis 2006, gérant depuis 2007.

CONDITIONS TARIFAIRES

Sur devis, nous consulter.

ACCESSIBILITÉ



Nos formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Si vous avez besoin d'aménagements spécifiques pour suivre cette formation, merci de nous prévenir afin que nous prenions les mesures nécessaires.