

Programme de formation :

Module	LE MANAGER COOPERATIF
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Créer et maintenir une dynamique d'équipe en fonction de son stade de développement • Savoir mieux appréhender les situations complexes (recadrage, gestion des désaccords, cercle d'influences et de préoccupations) • Conforter sa posture de leader en situation de changement
Public	Managers ou futurs managers
Prérequis	Avoir fait le module Incarner la fonction du manager et Management Situationnel
Programme	<p>Philosophie de l'approche (rappel) :</p> <p>Une définition du management : passer de dire quelque chose à quelqu'un » à « dire à quelqu'un quelque chose ».</p> <p>Progression :</p> <p>Moi, Mon rôle, Ma posture, Ma relation à l'autre (module 1)</p> <p>Les styles de Management dans la dimension opérationnelle (module 2)</p> <p>Dynamique d'équipe et sortir des situations complexe par le haut</p> <p>Posture du manager</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Les 4 stades de développement d'une équipe (jeu) Pour chaque étape, faire vivre une expérience et les faire réfléchir aux deux questions suivantes : ➔ Quels sont les comportements visibles et besoins des collaborateurs ? ➔ Quelles sont les postures attendues du manager ? (Lien avec le management situationnel vu en module 2) ➔ Et vous, votre équipe, à quel stade est-elle selon-vous ? Que faire pour passer au stade d'après ? ➔ Comprendre son environnement pour mieux inscrire son équipe dans le projet d'entreprise : cartographie des clients internes et travail sur leurs besoins latents (Kano) ➔ Quels sont les ingrédients de la confiance d'une équipe ? (Jeu de coopération) <p>Présentation du cercle d'or : WHY HOW WHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Travailler la posture de leader dans le cadre stratégique. Etre efficace en donnant du sens <p>Conforter sa posture de leader face au changement</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Quelles sont les grandes étapes de la courbe du changement et comment les reconnaître ? ➔ Quelles postures associées du manager pour accompagner le collaborateur à « aller au bout de sa courbe » ? ➔ Avoir une vision systémique. <p>Mieux appréhender les situations complexes</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Recadrer vs Engueuler : quelle posture face au recadrage ? Quel est le bénéfice du recadrage pour le collaborateur et l'entreprise ? Quelle différence entre recadrer quelqu'un et recadrer un comportement ? ➔ Comment gérer les désaccords : quand je suis partie prenante. Quand je suis médiateur. Quand je suis arbitre.

Programme de formation :

	→ Où mettre son énergie : Investir son énergie sur ses zones d'influences pour être plus performant et plus efficace. Action à forte VA
Méthode pédagogique	Comment : Méthode interactive / jeux pédagogiques / Learn & Emotion / cas des participants / Mises en situation / Cartes mémo
Durée	2 jours en présentiels