

Formation Leadership et Management au XXI^e siècle

Contexte

Notre monde vit actuellement des changements profonds de paradigmes (management intergénérationnel, grande démission, intelligence artificielle, santé au travail, fin du patriarcat dans le management ...).

De nouvelles approches nécessitent d'être mises en œuvre pour conserver l'engagement, la performance et la motivation des salariés dans l'entreprise. Ces nouvelles approches sont en lien avec l'apprenance en équipe, la communication bienveillante permettant de reconnecter les individus à eux-mêmes, aux autres et au monde qui les entoure.

Une évolution de la posture, du charisme et du leadership est à distiller dans les entreprises pour leur permettre d'aborder la transformation culturelle, organisationnelle et sociétale en cours.

Ce programme vise à apporter un leadership et management créatif, c'est-à-dire :

- Développer le relationnel de chacun pour faciliter la collaboration, la co-crédation et la cohésion d'équipe.
- Accroître l'apprentissage de soi pour garder son calme, maintenir un équilibre interne et externe et apprendre de soi.
- Communiquer avec authenticité et congruence.
- Développer la compréhension du système pour maintenir une performance durable.
- Soutenir la performance en créant une stratégie et une vision au service de la réussite du collectif, de l'entreprise et du système.

Ce programme se base sur des connaissances multiples :

- Théorie U d'Otto Scharmer.
- La 5^e Discipline de Peter Senge.
- Le Travail Qui Relie de Joanna Macy.
- La communication non violente de Marshall Rosenberg. - Le leadership circle de Bill Adams et Bob Anderson.

L'apport de connaissance n'est rien sans une mise en pratique et l'expérimentation. Ce programme est conçu pour l'acquisition des compétences et des connaissances par l'expérimentation.

En synthèse, ce programme engage à passer d'un leadership réactif (fait de conformisme, de protection et de contrôle) vers un leadership créatif.



Contacts

Damien BAPTISTE

Damien.baptiste@mankius.com

06 87 03 62 09

Modalités

Durée : 4 jours en fonction des modules choisis.

Lieu : En salle physique ou visio conférence (salle virtuelle).

Délais d'accès : de 8 jours à 21 jours en fonction des types de financement.

Profils des apprenants

Cette formation est à destination des dirigeants, managers, chefs de projets, personne ayant une ou plusieurs équipes en responsabilité.

Prérequis

Être dans une position managériale

QCM au début de la formation pour évaluer les connaissances

Accessibilité et délais d'accès

Disponible toute l'année.

Accessible aux personnes handicapées, sur demande.

Qualité et indicateurs de résultat

91 % de satisfaction sur un module prise de parole en public.

Nombre de stagiaires : 11 personnes.

La formation a répondu aux attentes : 82 % très satisfaits

Le contenu de la formation a satisfait 100 % des participants

Le contenu de la formation est utile pour les fonctions exercées : 100 % de satisfaction

Objectifs pédagogiques

Cette formation a pour objectif de former tout cadre dirigeant aux compétences et outils nécessaires pour un leadership et management créatif. A l'issue de cette formation, ils auront acquis des méthodes pratiques pour diriger, motiver et gérer leur équipe de manière stratégique, tout en favorisant une culture d'entreprise positive, régénérative, bienveillante, exigeante, excellente et responsable de son impact sur le monde.

Les objectifs spécifiques incluent :

- Comprendre et distinguer les concepts de management et de leadership
- Identifier et appliquer divers styles de leadership aux différentes situations.
- Mettre en œuvre une communication managériale efficace, adaptée aux différents profils de communication au sein de l'équipe.
- Promouvoir l'autonomie et la délégation comme utile pour une gestion d'équipe.
- Définir et aligner les objectifs individuels et ceux de l'équipe avec la vision de l'entreprise.
- Appliquer les principes du management collaboratif pour favoriser un environnement de travail agile et adaptable.
- Reconnaître les différents stades de maturité de l'équipe et adapter le style de leadership en conséquence.
- Gérer pro activement l'animation de l'équipe pour assurer une performance optimale.
- Découvrir les principales caractéristiques du leadership créatif
- Prendre conscience des ressources individuelles, comme levier de passage à l'action
- Connaître le style de leadership pour fédérer et inspirer les équipes
- Communiquer avec fermeté et assertivité pour obtenir des résultats, motiver ses équipes et gérer les conflits.
- Développer sa posture (verbal, non verbal et para-verbal) pour améliorer son impact.
- Mettre en pratique les compétences acquises à travers des mises en situation et des jeux de rôle.

Contenu de la formation

Programme de la formation	
Module 1 : management ou leadership ? • Introduction : Présentation du programme, présentation des participants, établissement des attentes et des intentions • Présentation des évolutions et des changements de paradigme	Module 2 : Le leader : un manager agile • Styles de leadership et exemples concrets • Le circomplexe du leadership • Organisation et management : interconnexion

• Définitions de Management et Leadership • Distinction entre Manager et Leader • Avantages et inconvénients des deux approches • Discussion en groupe	• Le concept du management collaboratif
Module 3 : Le leader : un manager dans la relation • Identification et analyse des profils de communication • L'importance de l'écoute active et du dialogue génératif et comment les pratiquer • Techniques de communication managériale • Formalisation de la relation : étude de cas	Module 4 : Ateliers pratiques • Mise en situation : jeu de rôle sur la communication managériale • Retour sur les ateliers : échange et debriefing
Module 5 : Le leader : un manager coach • Comprendre l'autonomie : concept et application • Les tenants et aboutissants de la délégation • La fixation d'objectifs : comment et pourquoi ? • Le manager jardinier : principe et application	Module 6 : Le leader : un manager animateur • Comprendre les stades de maturité de l'équipe • Importance de la vision dans le leadership • La juste autorité : comment l'exercer ? • Méthodes de motivation : théories et applications • L'animation d'équipe : techniques et meilleures pratiques
Module 7 : Ateliers pratiques • Mise en situation : jeu de rôle sur la délégation et l'animation d'équipe • Retour sur les ateliers : échange et debriefing	Module 8 : Révision et évaluation finale • Révision des concepts clés • Discussion en groupe : comment appliquer les nouvelles compétences en pratique • Clôture : Synthèse de la formation, Feedback des participants, Évaluation de la formation

Organisation de la formation

La formation se déroule en plusieurs semaines pour permettre d'acquérir les compétences et les appliquer dans son contexte professionnel. Elle est réalisée avec des ateliers en présentiel et des supports en ligne pour revenir sur des notions vues durant les modules.

Équipe pédagogique



L'équipe est composée d'experts dans le leadership, le management et la communication. Ils ont une expérience importante en tant que dirigeant, manager et formateur. Ils sont également certifiés au coaching au sein d'ICF

Moyens pédagogiques et techniques

Méthodes pédagogiques :

- Exposés théoriques
- Diaporama
- Ateliers pratiques, de partage d'expériences et d'entraînement
- Échanges : questions/réponses
- Travaux individuels et collectifs
- Supports pédagogiques en ligne

Supports pédagogiques :

- Stylos et feuilles
- Post-it
- Ordinateurs ou tablettes pour les exercices pratiques

Dispositifs de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Accompagnement personnalisé par un formateur certifié coach professionnel et du feedback permanent
- Des séances interactives et un travail direct sur les situations des participants en toute confidentialité
- Plan individuel d'action avec suivi par un consultant
- Evaluation via des mises en pratiques et des questionnaires d'acquisition des compétences
- Echanges avec les gestionnaires de carrière de l'entreprise ou responsables mobilité
- Cette formation ne conduit pas à une certification professionnelle

Tarifs

4 000 € pour l'ensemble du programme, possibilité d'adaptation en fonction du choix des modules. Consulter le référent pour de plus amples informations.

Compétences développées

Compétences générales	Compétences intermédiaires	Description
Relations	Souci de l'autre	J'établis des relations profondes avec les autres.
		Je crée des relations chaleureuses qui démontrent un souci de l'autre.
		Je suis bienveillant-e.
	Travail en équipe	Je crée un climat positif qui incite les personnes à faire de leur mieux.
		Je favorise un leadership partagé.
		Je favorise un travail d'équipe performant de par mon style de leadership.
	Collaboration	Je négocie dans le meilleur intérêt des parties.
		Je m'efforce le plus souvent de trouver un terrain d'entente.
		Je crée un environnement favorable à l'entente.
	Mentorat et développement	J'aide mes collaborateurs directs à élaborer des plans de développement.
J'aide les personnes à apprendre, à s'améliorer et à changer.		
Je donne du feedback sur le développement professionnel.		
Je suis un(e) développeur(se) de talents.		
Je fais preuve d'une grande habileté pour résoudre les conflits.		
Intelligence relationnelle	J'assume ma part des difficultés relationnelles.	
	J'aborde ouvertement les questions qui entravent la performance de l'équipe.	
	Je suis ouvert(e) à la critique et pose des questions pour mieux comprendre.	

Conscience de soi		Dans un conflit, je reformule les opinions d'autrui avec précision.
	Altruisme	J'agis avec humilité. Je fais mon travail sans avoir besoin d'attirer l'attention sur moi-même.
	Equilibre	Je dirige de manière à ce que les autres déclarent « nous l'avons fait nous-mêmes » J'accorde relativement peu d'intérêt à mon bénéfice personnel. J'agis sans avoir besoin de reconnaissance.
	Calme	Je trouve suffisamment de temps pour la réflexion personnelle. J'équilibre vie professionnelle - vie personnelle. Je gère la pression avec calme.
	Apprentissage personnel	J'affronte très bien le stress et la pression. J'ai une influence apaisante dans les situations difficiles. Je suis personnellement en recherche de sens. J'analyse la réalité cachée derrière les événements/circonstances. J'apprends de mes erreurs. J'examine les hypothèses qui sous-tendent mes actions.
Authenticité	Congruence	Je dirige d'une manière totalement alignée sur mes valeurs. Mon comportement personnel est en accord avec mes valeurs.
	Authenticité courageuse	Je suis fidèle à mes valeurs, que les choses aillent bien ou qu'elles aillent mal. Je m'exprime franchement même sur des sujets prêtant à la controverse. Je suis courageux(se) dans les réunions. Je soulève les questions que les autres hésitent à aborder.

Conscience des systèmes	Sens sociétal	Je prends en compte l'impact à long terme des décisions stratégiques pour la communauté.
		J'équilibre les préoccupations de bien-être de la communauté et de rentabilité à court terme.
		Je vis selon une éthique tournée vers les autres et le monde.
	Performance durable	Je souligne l'importance du rôle de l'organisation en tant qu'entreprise citoyenne.
		J'élabore une vision qui va au-delà de l'organisation pour créer un impact positif sur le monde.
		Je porte la même attention aux résultats financiers qu'aux autres objectifs organisationnels.
Performance	Pensée systémique	J'équilibre les résultats à court terme avec la performance durable de l'organisation.
		Je répartis les activités et les moyens de manière à ne pas épuiser les équipes.
		J'agis sur le système pour pouvoir résoudre plusieurs problèmes à la fois.
		Je fais évoluer les organisations jusqu'à ce qu'elles produisent les résultats attendus.
		Je diminue les activités qui gaspillent les ressources.
Performance	Pensée stratégique	J'ai une bonne compréhension des tendances du marché.
		Je donne une direction stratégique soigneusement réfléchie.
		Je me centre rapidement sur les questions clés.
		J'anticipe précisément les conséquences futures d'une action en cours.
		J'intègre dans ma compréhension toutes les parties du système.
		Je mets en oeuvre une stratégie qui permet à l'organisation de prospérer.

	Vision	Je me tiens au courant des tendances de l'environnement susceptibles d'influencer l'organisation aujourd'hui et à l'avenir. J'intègre de nombreuses informations dans une stratégie cohérente. Je suis un stratège doué. Je partage une vision qui favorise l'alignement au sein de l'organisation. Ma vie et mon travail sont guidés par une raison d'être. Je communique une vision qui inspire l'engagement. Je suis exemplaire dans ma façon d'incarner sa vision. Je donne une vision stratégique à l'organisation. Ma vision inspire les autres.
	Orientation résultats	Je recherche des résultats avec motivation et énergie. J'ai le souci permanent de l'amélioration continue. Je sais obtenir des résultats de grande qualité sur les projets ou enjeux clés.
	Décision	Je saisis rapidement les occasions dès qu'elles se présentent. Je prends des décisions difficiles quand il le faut. Je suis efficace dans la prise de décision. Je prends des décisions en temps utile.

Principales références

Otto Scharmer – 'L'essentiel de la Théorie U' – Yves Michel - 2018
 Joanna Macy – 'Ecopsychologie pratique et rituels pour la terre' – Le Souffle d'or – 2022
 Peter Senge – 'La 5° discipline' – Eyrolles - 2018
 Richard Barrett – 'L'entreprise inspirée par les valeurs' – De Boeck Sup - 2017
 Bill Adams et Bob Anderson – 'Scaling leadership' – Wiley – 2019
 Chade-Meng Tan – 'Connectez-vous à vous-même' – L'esprit d'ouverture - 2014



Marc Halevy – Conférence ‘Qu’est-ce qui nous arrive’ - <https://www.youtube.com/watch?v=6Lpsle56u8Y> – 2018
Luc Petit-Barreau – ‘Métamorphoses d’un business man’ – L’Harmattan – 2014
Antoine Baron – ‘Levons-nous : être dirigeant au XXI^e siècle’ – Publishroom - 2020
Marc Luyckx – ‘Le chemin de l’Être au-delà des religions’ – Presses de la Renaissance – 2019
Guibert Del Marmol – ‘Sans plus attendre’ - Ker - 2014