

Formation management inspirant et engagé

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.

Chaque dirigeant et manager est invité à redéfinir son leadership et son management pour engager ses équipes, innover et créer de nouveaux produits.

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

- Développer le relationnel de chacun pour faciliter la collaboration, la co-crédation et la cohésion d'équipe.
- Améliorer sa maîtrise personnelle et développer son empathie.
- Communiquer sa vision avec authenticité en étant aligné avec ses valeurs.
- 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° 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.
- La Leadership authentique par Bill George.
- Les outils de l'organisation apprenante de Béatrice Arnaud et Corinne Ejeil
- La personne apprenante, l'équipe apprenante et l'organisation apprenante d'Etienne Collignon

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 pour manager avec efficacité les équipes.

Contacts

Damien BAPTISTE

Damien.baptiste@mankius.com

06 87 03 62 09

Modalités

Durée : 4 jours.

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.

Objectifs pédagogiques

Cette formation a pour objectif de former tout cadre dirigeant aux compétences et outils nécessaires pour un leadership créatif. A l'issue de cette formation, les apprenants 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 leadership.
- Développer les compétences du leader créatif : relations, conscience de soi, authenticité, conscience des systèmes et performance.
- (Re)Définir sa vision et diriger avec ses valeurs.
- Avoir conscience de soi : gagner en connaissance de soi, en capacité de s'auto-réguler, en empathie, en motivation et en compétences sociales.
- Savoir s'entourer.
- Encourager et supporter ses équipes.

Contenu de la formation

Programme de la formation	
Module 1 – 0,75 j : Introduction au management • Introduction : Présentation du programme, présentation des participants, établissement des attentes et des intentions • Présentation des évolutions et des changements de paradigme entraînant une évolution du management • Définitions du management et du leader • Discussion en groupe	Module 2 – 0,75 j : Les caractéristiques du management • Présentation des caractéristiques et des dimensions du manager. • Les compétences du manager créatif : la relation, la conscience de soi, l'authenticité, la conscience des systèmes et la performance • Auto-évaluation
Module 3 – 0,75 j : Le manager – Un être apprenant et conscient de soi • Connaître son histoire de vie et partager sa vision • Connaître et diriger avec ses valeurs • Identifier ses points forts et ses leviers de la motivation	Module 4 – 0,75 j : Le manager – Un être de relations • Passage du 'Je' au 'Nous' – De l'égo et au manager-leader • Mentor, coacher et encourager ses équipes • Le manager jardinier : principe, application et comportements associés

• Développer sa maîtrise de soi et apprendre à gérer la tension créatrice – Introduction à l'intelligence émotionnelle • Détecter ses modèles mentaux pour ouvrir le champ des possibles • Auto-évaluation sur l'intelligence émotionnelle, diagnostic des valeurs	• Détecter les talents, servir les autres et leur donner les moyens de réaliser leurs missions • Connaître son style de management • Questionnaire et mise en situation
Module 5 – 0,75 j : Le manager : un coach et un mentor exemplaire • Faire appliquer la stratégie de l'entreprise • Comprendre l'autonomie : concept et application • Les tenants et aboutissants de la délégation • La fixation d'objectifs : comment et pourquoi ? • Les leviers de motivation au travail	Module 6 – 0,75 j : Le manager : un être communicant • Savoir communiquer avec assertivité : la communication non violente • Sortir des conflits et des relations de manipulation et de communication • Comprendre les stades de maturité de l'équipe • Méthodes de motivation : théories et applications • Révision des concepts clés • 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
- Evaluation via des mises en pratiques et des questionnaires d'acquisition des compétences
- Cette formation ne conduit pas à une certification professionnelle

Tarifs

Tarif entreprise : 5 550 € pour l'ensemble du programme par stagiaire

Possibilités d'adaptation et de financement.

[Nous consulter](#)

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.

	Travail en équipe	Je suis bienveillant-e. 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. J'assume ma part des difficultés relationnelles.
	Intelligence relationnelle	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. Dans un conflit, je reformule les opinions d'autrui avec précision.
Conscience de soi	Altruisme	J'agis avec humilité. Je fais mon travail sans avoir besoin d'attirer l'attention sur moi-même. 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.

	Equilibre	Je trouve suffisamment de temps pour la réflexion personnelle.
	Calme	J'équilibre vie professionnelle - vie personnelle.
	Apprentissage personnel	Je gère la pression avec calme.
Authenticité	Congruence	J'affronte très bien le stress et la pression.
		J'ai une influence apaisante dans les situations difficiles.
	Authenticité courageuse	Je suis personnellement en recherche de sens.
Conscience des systèmes	Sens sociétal	J'examine les hypothèses qui sous-tendent mes actions.
		Je dirige d'une manière totalement alignée sur mes valeurs.
		Mon comportement personnel est en accord avec mes valeurs.
		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.
		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.
		Je souligne l'importance du rôle de l'organisation en tant qu'entreprise citoyenne.

Performance	Performance durable	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.
		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.
Performance	Pensée systémique	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.
Performance	Vision	J'intègre dans ma compréhension toutes les parties du système.
		Je mets en oeuvre une stratégie qui permet à l'organisation de prospérer.
		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.
Performance	Vision	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.

	Orientation résultats	Je suis exemplaire dans ma façon d'incarner sa vision.
		Je donne une vision stratégique à l'organisation.
		Ma vision inspire les autres.
		Je recherche des résultats avec motivation et énergie.
		J'ai le souci permanent de l'amélioration continue.
	Décision	Je sais obtenir des résultats de grande qualité sur les projets ou enjeux clés.
		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
 Nick Graig, Bill George, Scott Snool – 'The discover your true north' – Wiley - 2015
 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° 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
 James M. Kouzes et Barry Z. Posner – 'Learning leadership' – Wiley – 2016
 France Travail – La motivation Intrinsèque – [Site de France Travail](#) – 2016
 A propos de la motivation – [Prium](#) – [Asana](#) – 2023 – 2024



A propos de l'animation d'équipe – [Devop](#) – 2024

Le manager jardinier – [Devop](#) – 2016, comportements associés – [CAIRN](#) – 2013 – [ZeVillage](#) - 2013

<https://www.revuegestion.ca/les-millenariaux-et-la-generation-z-bousculent-les-codes-du-leadership>

<https://www.revuegestion.ca/les-emotions-au-service-dun-leadership-conscient>