



Développer sa posture de Manager-Leader



FICHE DESCRIPTIVE

Informations générales

◆ **FORMATION - CODE CPNE :** 1404-M1-TT-32

◆ **PUBLIC :** managers, dirigeants

◆ **OBJECTIFS DE LA FORMATION**

L'objectif principal est de développer le leadership et la posture de manager des participants pour leur permettre d'incarner et de déployer les principes de management de l'entreprise.

Pour cela, un parcours de 4 modules est proposé.

Au terme de ce parcours, les participants auront développé un ensemble de compétences permettant de :

- **Développer son leadership**
 - o Développer une posture de leader génératrice de confiance et d'engagement
 - o S'exprimer avec authenticité : oser dire, y compris en situation de gêne et d'inconfort
 - o Développer son écoute active
 - o Développer sa responsabilité individuelle
 - o Se comprendre dans la dimension du comportement, des sentiments et des peurs sous-jacentes
 - o Comprendre les mécanismes de défense et des moyens pour y faire face
 - o Comprendre les conditions favorisant le développement du potentiel des collaborateurs : de leader de soi à leader des autres
- **Développer sa posture de manager**
 - o Comprendre le processus de changement

- o Comprendre les principes fondamentaux de la motivation et de la démotivation
 - o Comprendre le cycle de management
 - o Savoir conduire des entretiens sous un format « responsabilisant » favorisant la montée en autonomie du collaborateur : entretien de suivi, entretien annuel de progrès, entretien d'objectifs, entretien de motivation, entretien de cadrage et recadrage
- **Être en capacité de travailler en équipe performante**
 - o Savoir partager les expériences et notamment les situations difficiles vécues
 - o Savoir trouver des solutions en équipe performante

Les résultats attendus sont :

- o un management harmonisé et respectueux des principes de management de l'entreprise
- o des managers qui savent travailler sous un format « équipe performante », c'est-à-dire en ayant une forte capacité à travailler en coopération avec leurs collaborateurs / collègues
- o des processus de travail compris et mis en œuvre
- o des projets concrets co-construits, structurés et mise en œuvre.
- o une communication efficiente : compréhension du sens, des résultats à atteindre, suivi des plans d'action en cours, reporting, feedback et bilan permettant une amélioration continue de l'entreprise.

 **PRÉ-REQUIS** : aucun

 **EFFECTIF MAX** : 10 participants

 **DURÉE & MODALITÉ**

- 8 jours
- découpés en 4 modules :
 - o Module 1 : 3 journées en présentiel
 - o Module 2 : 3 journées en présentiel
 - o Module 3 : 1 jour de supervision en présentiel
 - o Module 4 : 1 jour de supervision en présentiel
- soit 64 heures

Nous avons conçu un programme en 4 modules, sur une durée totale de 12 mois. Cette durée permettra une mise en action importante, notamment par le biais des initiatives inter-modules. Cela permet aussi de créer un vécu entre les personnes, le renforcement des liens d'équipe, et la création d'une culture managériale partagée.



TARIF

Nous demander un devis pour une formation intra-entreprise.



PRISE EN CHARGE OPCO

Prix HT validé par la Commission Paritaire Nationale à l'automne 2024 :

- 40,00€ / heure / participant
- soit 2560,00 € / participant

Contenu de la formation



CONTENU – DESCRIPTIF

MODULE 1 – LEADERSHIP, CONFIANCE ET ESTIME DE SOI

Jour 1 – 8 heures

- Lancement du parcours : sens et finalités, inclusion, charte (règles) Les niveaux d'ouverture et d'authenticité avec les autres et ses impacts Les styles d'écoute et leurs impacts
- La manière dont nous décidons de nos actes : le concept de choix

Jour 2 – 8 heures

- Les comportements que nous préférons et leurs impacts (en s'appuyant sur l'! approche Inclusion
- / contrôle / ouverture)
- Nos mécanismes de défense et leurs impacts dans les relations

Jour 3 – 8 heures

- La confiance en soi / l'estime de soi : fondements et développement
L'utilisation concrète de ces concepts dans le rôle de manager pour créer les conditions propices au développement du potentiel des collaborateurs .

Au terme de ce module, les participants seront invités à mettre en œuvre un plan d'action personnel « amélioration de mon leadership ».

MODULE 2 – LA POSTURE DU MANAGER

Jour 1 – 8 heures

- Cercle de progrès avec restitution des travaux effectués depuis le module 1
- Mon rôle de manager : comprendre les 3 postures managériales Expert / Manager / Leader et situer ma posture actuelle et la posture à développer.

Jour 2 – 8 heures

- Les facteurs de motivation et de démotivation
- Le cycle de management : principes et usages La conduite d'entretien responsabilisant :
 - o Les niveaux d'autonomie du collaborateur : compréhension et usage
 - o La méthode Coop : définition et utilisation
- La mise en oeuvre du cycle de management :
 - o Savoir accueillir un collaborateur et effectuer le cadrage
 - o Savoir fixer des objectifs à un collaborateur
 - o Savoir conduire un entretien de recadrage
 - o Mener l'entretien de bilan annuel

Jour 3 – 8 heures

- Le processus de changement : identification, comment faire ?
- La conduite de réunions participatives :
 - o Principes clés
 - o Travaux pratiques de conduite de réunion

Au terme de ce module, les participants seront invités à :

- Etablir un plan d'initiative personnel, à la lumière des informations reçues,
- Mettre en œuvre les entretiens en format « COOP » en y associant les outils du module 1
- La mise en œuvre de réunions dans la posture de « manager »

MODULE 3 – SUPERVISION DE LA MISE EN PLACE DES PRINCIPES DE MANAGEMENT

1 journée - 8 heures

- Cercle de progrès : présentation des projets mis en place, des résultats et des enseignements
- Travail en intelligence collective pour identifier et apporter des idées de solution aux problématiques rencontrées
- Nouveaux plans d'actions opérationnels

MODULE 4 – SUPERVISION DE LA MISE EN PLACE DES PRINCIPES DE MANAGEMENT

1 journée - 8 heures

- Cercle de progrès : présentation des projets mis en place, des résultats et des enseignements
- Travail en intelligence collective pour identifier et apporter des idées de solution aux problématiques rencontrées
- Bilan et clôture du parcours.

Moyens, ressources et encadrements pédagogiques

◇ LES MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Mises en situation
- Si besoin, réalisation de questionnaire scientifique
- Échanges en sous-groupes et grand groupe
- Temps de débriefing et de capitalisation des enseignements
- Travaux inter modules

Nous travaillons en fonction des principes d'intelligence collective et de mise en responsabilité des personnes. Nous pensons donc que nos clients ont la solution aux questions posées. Nous accompagnons donc les processus individuels et collectifs et nous gérons le processus (le comment), questionnons le sens (les enjeux, les finalités et les buts) pour faire émerger le contenu (le quoi).

Nos apports sont limités aux concepts fondamentaux.

Pendant toute la durée de la formation, nous demanderons pour chaque module :

- 1 personne qui prendra le rôle de « manager – leader »
- 2 à 3 personnes qui prendront le rôle de « manager de séance ».

Ces personnes auront pour mission de gérer le processus (exemples : timing, séances de travail en sous-groupe...), dans le but de développer leur leadership.

◇ DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES

- Remise d'un livret pédagogique ou de documents pédagogiques.

◇ ENCADREMENTS PÉDAGOGIQUES

- Les formateurs de Malicorne Conseil sont des spécialistes en leadership, management et gestion de projet.
- Malicorne Conseil est spécialisé dans l'accompagnement des dirigeants, des directions, des managers, des équipes et des collaborateurs du monde de l'agro-équipement depuis plus de 25 ans.

Evaluation et statistiques

◇ EVALUATION DES ACQUIS

Nous réalisons une évaluation authentique via :

- la réalisation de tâches ou projets pendant le module et entre les modules,
- la rédaction d'un plan d'action personnalisé à l'issu de chaque module et en fin de parcours.

L'évaluation authentique prend ainsi en compte non seulement la réalisation finale (par ex. un rapport), mais aussi le processus de travail, incluant les choix, les stratégies et les justifications.

Si le formateur le juge utile, les participants compléteront une fiche d'évaluation des connaissances et des acquis d'expérience à l'issue du module.

◆ NOS STATISTIQUES

L'analyse des données des questionnaires de satisfaction de nos participants, communiqués à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) montre un très haut degré de satisfaction sur l'ensemble de nos formations avec un Total cumulé (satisfaisant + Très satisfaisant) supérieur à 98% pour les indicateurs suivants :

- Satisfaction globale de la formation
- Qualités pédagogiques du formateur (écoute, dynamisme, clarté)

Conditions d'accès

◆ ACCÈS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Malicorne Conseil met tout en œuvre pour faciliter l'accès à la formation aux Personnes en Situation de Handicap. Nos formations sont adaptables et dans le cas où un accompagnement plus personnalisé devrait être mis en place, nous serons en mesure de vous diriger vers des organismes plus adaptés. Nous tenons à votre disposition la liste de ces organismes sur simple demande.

◆ DÉLAIS D'ACCÈS

Dans le cas d'une formation intra-entreprise, nous nous engageons à vous proposer une formation dans les 3 mois.

L'inscription d'un participant est à réaliser au plus tard 2 semaines avant la date de début de formation.

◆ LIEU DE LA FORMATION

Dans le cas d'une formation intra-entreprise, le lieu est à définir avec le client.

Dans le cas d'une formation inter-entreprises, la formation est réalisée dans nos locaux au 10 place des Martyrs, 92110 Clichy la Garenne.

◆ CONTACTS

contact@malicorne-conseil.fr

www.malicorne-conseil.fr

10 place des Martyrs, 92110 Clichy

V2 - janvier 2025