

Programme de Formation LE MANAGEMENT MOTEUR DU DEVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE



Lieu de formation : DHUN (Saint Brioux-2200)
Dates : de mai à juillet
2024
Durée : 16 heures / 8 séances

PRESENTATION de la formation

Le management est considéré comme étant : " L'art de mobiliser les meilleures ressources pour répondre favorablement à chaque circonstance".

Cette compétence s'acquiert et se développe sur trois niveaux : **individuel, relationnel et organisationnel.**

Pourquoi le management est crucial aujourd'hui ?

La mondialisation des échanges, de la compétition économique, les technologies numériques transforment nos sociétés, nos modes de vie, nos organisations du travail. Notre environnement est instable, imprévisible, complexe et interconnecté.

L'enjeu crucial auquel les organisations doivent faire face est clair : inventer un modèle durable qui permette à chacun d'accéder à des conditions de vie satisfaisantes tout en limitant l'impact sur son environnement.

Qu'est-ce que le management ?

Le management est une posture, une attitude de vigilance, de lucidité, pour permettre d'agir au mieux de son potentiel face à une situation. Il libère la capacité d'innovation et de changement. Une forme de créativité qui se manifeste dans les situations imprévues, incertaines et ambiguës.

Le management est un accélérateur de talents

Les ressources qu'il mobilise sont internes (connaissances, compétences, état d'esprit) et externes (contribution des autres et des outils dédiés). Il permet à chacun de faire au mieux de son potentiel pour atteindre les meilleurs résultats dans une situation donnée.

Le contenu de la formation a été développé et fertilisé avec les neurosciences grâce aux travaux de **Jacques FRADIN** et de son équipe au sein de l'Institut de Médecine Environnementale. Ces travaux ont conduit à l'élaboration de l'**Approche Neurocognitive et Comportementale**, nouvelle grille de lecture des attitudes et des comportements, mais aussi un ensemble d'outils d'intervention précis pour permettre de mieux manager et organiser les activités de l'entreprise.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES de la formation

La formation permet d'acquérir les compétences pour accomplir ses activités de manager avec aisance, engagement et plaisir pour que se développent des facultés telles que :

- Le développement de l'autonomie
- L'amélioration de la communication
- La capacité à défendre son point de vue (tout en respectant celui des autres)
- L'engagement
- La gestion des conflits
- La résolution de problèmes complexes

- L'intelligence collective
- ...

Vous disposerez d'une vision globale au métier de manager pour comprendre et utiliser une grille novatrice des comportements humains dans le management de vos équipes.

Vous serez en capacité d'allier efficacité et qualité de vie au travail, développer l'engagement et la motivation durables des équipes, libérer les potentiels dont le votre en agissant sur trois niveaux :

**INDIVIDUEL
RELATIONNEL
ORGANISATIONNEL**

Vous saurez mettre la motivation et l'engagement des individus en cohérence avec les objectifs de l'entreprise. Avec une méthode et des outils pratiques vous saurez corriger rapidement les dysfonctionnements sans modifier la structure ou l'organisation du système.

PARTIE 1 : NIVEAU INDIVIDUEL

Le niveau individuel pose les fondements d'un management authentique et durable. Les connaissances acquises permettent de comprendre ce qui est commun à tous les êtres humains, notamment le mécanisme du stress et son implication dans le processus d'adaptation individuel.

Ces connaissances vous permettent également de définir une nouvelle vision de votre fonction managériale et plus largement de votre projet professionnel. Elles vous conduisent à poser un nouveau regard sur vous-mêmes et sur vos collaborateurs. Vous disposerez de clés pour accroître votre leadership et votre plaisir à manager au quotidien.

Enfin par le sens donné aux actions demandées, vous suscitez l'engagement de vos collaborateurs.

IDENTIFIER SA PROPRE DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE

- La stabilité des motivations
- Les facteurs de déstabilisation et de persévérance dans l'action
- L'assertivité et les attitudes spontanées au sein d'un collectif
- L'intelligence adaptative, moteur de l'évolution individuelle et collective

PRENDRE DU REcul POUR ÊTRE ACTEUR FACE A L'INCERTITUDE

- Les 4 types de réaction face à l'incertitude
- Apprivoiser ses propres réactivités
- Le triangle de Beck: Pensée - Comportement - Emotion
- identifier et mettre en œuvre de nouveaux comportements

DEVELOPPER SON LEADERSHIP ET SUSCITER L'ENGAGEMENT

- Définir et communiquer sa raison d'être en tant que manager : le pitch managérial
- reconnaître et gérer une situation complexe et incertaine
- Etude de cas et plan d'actions

PARTIE 2 : NIVEAU RELATIONNEL

En situation difficile, nous adoptons des comportements que nous ne maîtrisons pas totalement et qui, dans bien des cas, aggravent la situation. Notre interlocuteur qui, le plus souvent, rencontre les mêmes difficultés, est lui aussi enclin à adopter des attitudes inappropriées.

Pour sortir de cette boucle répétitive, il convient d'opter pour des attitudes de communication spécifiques à chaque situation.

Toute communication suppose un échange bilatéral d'information. Le questionnement est un outil indispensable pour faciliter, accélérer ou affiner la manière d'atteindre le double objectif suivant: faciliter l'expression libre de son interlocuteur et faire entendre sa propre réalité.

L'art de poser les bonnes questions offre de multiples possibilités d'accès vers des objectifs plus opérationnels.

Mauvaise foi, non-dit, opacité, langue de bois, mensonge..., sont autant de synonymes pour désigner qu'une différence notable existe entre ce que l'on pense et ce que l'on dit. Peu importe nos ressentis personnels, l'objectif est de rester pragmatique afin de désamorcer et gérer les conflits en faisant l'économie des conséquences négatives générées par ces situations.

REPERER ET RECONNAÎTRE LE TYPE DE REACTION DE SON INTERLOCUTEUR

- A chaque type de réaction, sa communication
- Les deux formes d'agressivité
- La communication personnalisée
- La communication authentique

POSER LES BONNES QUESTIONS ET COMPRENDRE LA SITUATION

- L'écoute active
- Les questions ouvertes et fermées
- Les niveaux sémantiques de la communication

FAIRE EMERGER DES SOLUTIONS POUR TROUVER UNE ISSUE FAVORABLE

- Adopter une communication ouvvrante
- Changer l'état de son interlocuteur et orienter vers les solutions
- Etude de cas et formalisation d'un plan d'action personnalisé

PARTIE 3 : NIVEAU ORGANISATIONNEL

Dans la plupart des organisations, le management établit l'organigramme : nœuds fonctionnels et postes à pourvoir. Lorsqu'un manque est constaté, le service des ressources humaines cherche sur la base de cv le candidat adéquat.

On tombe parfois sur un problème de base, l'homme n'est pas une machine. Or l'organisation est assimilable à un écosystème assurant sa propre survie et celle de ses membres : l'intérêt de chaque individu et celui de l'organisation doivent pouvoir converger.

Le manager gagnera à rendre l'organisation et les processus de travail compatibles avec la nature humaine de manière à favoriser l'accompagnement de toutes les tâches présentes dans l'organisation.

Ainsi, il limite à la source, de nombreux dysfonctionnements organisationnels en appliquant quelques règles fondamentales capable de supprimer des facteurs structurels, souvent peu visibles, de contreperformances humaines.

Trois outils sont proposés pour affiner votre diagnostic de dysfonctionnement et y apporter des solutions légères et faciles à mettre en œuvre.

LA COHERENCE DES FONCTIONS : FACTEUR DE PRODUCTIVITE

La cohérence des fonctions se définit par une totale symétrie entre le pouvoir décisionnel exercé par un acteur de l'organisation et sa responsabilité sociale :

- La boucle des pouvoirs et des responsabilités
- Diagnostiquer les problèmes de BPR
- Etude de cas et plan d'actions

LA FLUIDITE ET LA TRANSPARENCE : FACTEUR DE QUALITE

L'organisation des circuits de l'information à l'échelle de l'entreprise, n'intègre pas toujours la dimension humaine des comportements. En particulier la difficulté émotionnelle d'être juge et partie. Or, la qualité de toute production est la conséquence d'une bonne circulation de l'information.

- La boucle de bonification de l'information
- Diagnostiquer les problèmes de BBI
- Etude de cas et plan d'actions

LA DELEGATION OPTIMISEE : FACTEUR D'EFFICACITE COLLECTIVE

L'optimisation de la délégation, définit précisément le contenu d'une mission, la nature de ce qu'il est possible de déléguer. Elle est appliquée en fonction des compétences et de l'accès à l'information de la personne qui assure la mission.

- L'optimisation de la délégation : emboîtement des trois outils
- Diagnostiquer et résoudre les problèmes d'OD
- Etude de cas et plan d'actions

LA MÉTHODE D'ANIMATION

En cohérence avec une démarche de formation active, l'approche pédagogique proposée est très largement participative, consultative émergente et déléguée.

La forme d'animation proposée permet un rodage ponctuel d'outils spécifiques proposés selon les besoins, lors des séances et de leur analyse ou débriefing.

Le contenu est ouvert et adapté à l'activité de l'entreprise. Cela permet de définir des plans d'action immédiatement opérationnels.

LES OUTILS

Outils pédagogiques : exposés théoriques, études de cas concrets, jeux de rôles, mises en situation, questionnaire en ligne

Outils digitaux: zoom, teams, mural,

Supports pédagogiques : Diapositives, fiches outils, feuille de route

Documentation : livret stagiaire, bibliographie

LES 5 PRINCIPES DE MES INTERVENTIONS :

- **RELATION** : la relation est à l'arrière-plan de la formation, mutuellement satisfaisante, elle repose sur la confiance mutuelle, le respect mutuel et la liberté d'expression mutuelle.
- **PRAGMATISME** : la formation repose sur la croyance que ce qui est vrai, c'est ce qui marche. Celle-ci n'est pas seulement une collection de techniques, au contraire, c'est une discipline de correction basée sur le feed-back.
- **APPRENTISSAGE** : la formation est une expérience d'apprentissage, la souplesse du formateur est essentielle à sa réussite.
- **POSITION** : le stagiaire est toujours et déjà au milieu de sa vie. Il a sa propre façon de faire. La formation s'adapte à l'individu.
- **LES TECHNIQUES** : ne marchent pas... seules. Les techniques ne peuvent remplacer le cœur humain et la créativité.