



MANAGER PAR LA CONFIANCE

ACTUALISÉE – MARS 2025

PROGRAMME (Résultats et contenu)

RÉSULTATS

- Vos collaborateurs se sentent impliqués, responsabilisés, motivés
- Vous instaurez un cadre de fonctionnement permettant à chacun de s'épanouir dans sa mission
- Vous adoptez des attitudes managériales positives
- Vous mettez en valeur les ressources et les apports de chacun de vos collaborateurs
- Vous savez comment valoriser les réussites de vos collaborateurs
- Vous rendez l'erreur constructive
- Vous développez ou renforcez la confiance et l'intelligence collective
- Vous permettez l'acquisition d'un langage commun
- Vous diffusez efficacement l'information
- Vous permettez l'acquisition d'une communication efficace, positive et bienveillante
- Vous avez une vision d'avenir et vous la partagez

CONTENU

La légitimité du manager

Qu'est-ce qu'être cadre ?

- Qu'est ce qui ferait que l'on aurait envie d'être managé par moi ?
- Quels sont les facteurs de motivations des collaborateurs dans le contexte de turbulence actuel ?
- Comprendre les représentations dominantes en termes de pratiques managériale. Qu'est ce qui fait sens et qu'est ce qui est sensible ?
- Les différents types de management.

Les facteurs de légitimité:

- Une vision commune
- La proximité
- La compétence
- L'authenticité
- La confiance

Analyse des facteurs de légitimité et des conséquences lorsqu'ils sont défaillants:

La typologie et le sociogramme de son équipe qui permet de comprendre le niveau d'expertise et d'implication des équipes.

Les réactions des collaborateurs aux différents styles de management.

Comment dépasser la crise de leadership pour pouvoir diriger son équipe?

Du manager donneur d'ordres au manager porteur de sens.

Comment développer un management porteur de sens qui puisse amener les équipes à se dépasser ?

- Adaptation de son comportement avec l'évolution d'une équipe de collaborateurs.
- L'autorité et le pouvoir, comment les concilier dans son management pour parvenir à diriger efficacement son équipe de collaborateurs?
- Entre autoritarisme et laxisme, comment développer un management motivationnel performant?

Redéfinir la ligne managériale et réaffirmer son leadership à travers une vision commune:

- Qui sommes-nous ?
- Quelle est notre vocation ?
- Où allons-nous ?
- Quelles sont nos ambitions? Qu'est-ce que nous voulons porter et devenir ?
- Comment voulons-nous y aller et selon quels principes? Avec quelles valeurs ?

Quelles sont les qualités attendues d'un manager dans un contexte incertain et contraint?

- Qu'est ce que naviguer dans la zone de turbulence ou pratiquer le chaos en management (incertitude, paradoxe, ambivalence et ambiguïté)?
- Comment être un pilier de stabilité pour son équipe?
- Comment développer des capacités à décider et à rassurer?
- Savoir établir des plans d'actions et être réactif.
- Assumer la responsabilité des décisions et les communiquer en confiance

Conduire des réunions productives?

- Comprendre ses propres mécanismes et représentations.
- Elaborer un contrat de changement individuel et collectif de représentation pour s'adapter au contexte actuel.
- Que faut-il que je change dans mes représentations et dans ma posture managériale pour mieux manager dans un contexte incertain et contraint?

Faire évoluer son rôle de manager : de responsable hiérarchique à Manager Coach :

Utiliser la démarche et les outils du Manager Coach:

- Donner du sens;
- Renforcer son autorité par la délégation et l'implication de ses collaborateurs;
- Donner de l'énergie et transmettre son optimisme : approche de la pédagogie de la réussite;
- Donner droit à l'erreur et en faire une source de développement et d'évolution positive;
- Savoir conduire son équipe vers la performance en développant une intelligence collective;

De la décision à la communication : les clés pour minorer les résistances inhérentes à tout changement.

Développer une communication efficace :

La posture pour bien communiquer:

- Développer l'écoute active et la juste distance;
- Utiliser la reformulation comme préalable à la communication;
- Mettre en place d'utilisation d'un langage commun.

Les pièges à éviter dans la relation à l'autre:

- Les positions de vie;
- Le Jugement et la projection;
- Les émotions perturbatrices;

Ateliers pratiques:

Mises en situations, selon la pédagogie de la réussite afin d'intégrer concrètement les prises de conscience, découvrir ses atouts et ses points d'amélioration.

Jeux de rôles basés sur des exemples issus du vécu des participants.

Jeux de rôles sur la gestion de l'agressivité d'autrui et instaurer un climat de bien-être.

Évaluation de la formation et plan d'action individualisé

