

PROGRAMME - INOVANE sarl

ACTION	MANAGER AU QUOTIDIEN
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> - Revisiter ses propres pratiques managériales et définir un plan d'action personnalisé - Trouver l'équilibre entre le manager qui fixe les règles, qui développe des relations constructives au sein de son équipe, et qui donne du sens - Connaître et expérimenter des clés concrètes pour : <ul style="list-style-type: none"> o Motiver et développer son équipe o Responsabiliser et déléguer o Définir un objectif et son plan d'action réalisable
LIEUX	Salies de Béarn (Hôtel des Voyageurs – Salies de Béarn) Agen (Bureau Inovane – Miramont de Guyenne) Périgueux (Maison de l'emploi – Périgueux)
DUREE	2 jours (espacés de 2 semaines pour mise en action opérationnelle)
PROGRAMME	Jour 1, en 3 étapes : <ul style="list-style-type: none"> - Echange de pratiques : A partir de l'expérience des participants, en les interrogeant sur le sens qu'ils donnent aux termes « Encadrer » et « Manager », identifier les pratiques qui fonctionnent bien, les critères de succès d'un bon management, et les facteurs de réussite. Grâce à un protocole de questionnement individuel puis collectif. - Implication et motivation : Comprendre ce qui motive, et ce qui démotive. La clef essentielle pour faire avancer une personne ou une équipe : la prendre là où elle se trouve. A défaut, comprendre les multiples conséquences : refus de changement, stress, situations ou relations conflictuelles... Grâce à un protocole de coaching collectif - Donner du sens à l'équipe : Savoir passer de la collaboration... à la coopération Grâce à une expérimentation des 5 piliers de la réussite collective



<p>PROGRAMME (suite)</p>	<p>Jour 2, en 3 étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Long retour sur 2 semaines d'observation des pratiques managériales pour pratiquer les 4 comportements relationnels du manager « donneur de sens » : <ul style="list-style-type: none"> o Ecouter, questionner, donner du feedback o Communiquer l'information qui donne sens o Révéler les ressources de ses collaborateurs, reconnaître, valoriser les réussites o Déléguer, accompagner et rendre autonome <p>Grâce à un processus de coaching collectif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir un objectif et son plan d'action réalisable : Pratique de la stratégie de l'objectif, un questionnement très rigoureux élaboré au fil des années par Inovane. Il permet d'assurer la solidité des objectifs fixés, l'adhésion des acteurs à cette vision, et les points durs que l'équipe s'engage à traiter. <p>Grâce à un outil (stratégie de l'objectif) et une phase d'expérimentation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Passer à l'action <p>Grâce à l'élaboration d'un plan de développement individuel</p>
<p>OUTILS ET METHODES PEDAGOGIQUES SUPPORTS</p>	<p>Points clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manager des hommes : Les hommes avec lesquels nous travaillons sont imprévisibles, ils répondent à leurs propres émotions, ils ont des relations entre eux et avec le manager plus ou moins tendues ou ambivalentes. Les individus ne se gèrent pas avec des techniques, mais par des comportements. Le travail de cette formation est donc d'abord centré sur une réflexion sur les comportements du manager. Les techniques et outils sont intégrés par la suite. <p>Pédagogie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme est largement marqué par l'échange de pratiques. Le stagiaire est au centre de son apprentissage. L'intervenant part de l'expérience vécue de chacun pour les faire avancer dans leur prise de conscience et dans leurs pratiques. - La documentation fournie à chacun est constituée de fiches outils, de paraboles destinées à faciliter les prises de conscience, de fiches symboles destinées à faciliter les ancrages. - Le travail de production du groupe est capturé en temps réel au paper-board de manière à compléter les supports. - Une large part est laissée à l'expérimentation : il s'agit de mises en situations plus que de jeux de rôles. Cette approche permet d'éviter le caractère artificiel du jeu de rôles et d'éviter les peurs et rejets fréquents inhérents à cette approche.
<p>FORMATEUR</p>	<p>PATRICK BEAUVILLARD</p>
<p>MODALITES D'EVALUATION « à chaud » et « à froid »</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A l'issue de chaque journée, chaque participant répond par écrit à trois questions: « Quels sont les trois points que vous avez envie de retenir de ce parcours ? Quels sont les deux mots qui qualifient le travail de la journée ? Quelle est l'action que cela vous incite à entreprendre dans les 8 jours qui viennent ? » - A l'issue du stage, les participants élaborent un plan d'action en 4 étapes pour améliorer leur pratique. - 3 mois après la formation notre équipe fait un sondage téléphonique auprès de certains participants pour faire un bilan d'opérationnalité