

« Formation Managers Facilitateurs »

Résultats attendus :

- ✓ Renforcer la **professionnalisation des managers** et de leurs pratiques individuelles/collectives.
- ✓ **Développer et cultiver le sens des démarches collaboratives**, visant l'avancement des projets, des activités ; des professionnels et des compétences.
- ✓ **Accompagner les managers dans leurs positionnements et postures d'Acteurs des changements** en cours et à venir dans l'organisation.
- ✓ Créer une cohésion collective et fédérer les managers à travers des processus et des démarches utiles à la conduite des changements.
- ✓ Enrichir les pratiques d'accompagnement par une approche de développement professionnel individuel et collectif.
- ✓ Développer une posture de « manager-facilitateur » pour faire avancer des projets, des changements et aussi pouvoir animer en interne des ateliers de formation ou/et d'échanges de pratiques.
- ✓ Mettre en perspectives, enrichir, faire évoluer les identités des managers.
- ✓ Renforcer, donner, redonner du pouvoir d'Agir à chacun.

Prérequis :

Aucun.

Programme :

- Cf. pages suivantes.

Modalités :

- **L'apprentissage de nouvelles approches**, de techniques comportementalistes et psychologiques applicables en situations de management et de changement.
- **La mise en application de ces nouvelles approches/techniques en format atelier** afin de les expérimenter en toute sécurité et d'en voir les premiers impacts sur soi, sur ses propres façons de penser et d'agir.
- **La mise en évidence de plusieurs processus d'accompagnement au management du changement** avec des apports méthodologiques et des explications facilitant l'appropriation de ces différents processus.

Chaque séance d'une demi-journée combinera 3 natures de travail :

- ① Un travail sur ses propres pratiques, valeurs, compétences : Approches IDENTITAIRES.
- ② Un travail axé sur des apprentissages de méthodes collaboratives : Approches POSTURES PROFESSIONNELLES.
- ③ Un travail de renforcement/développement de ses modes de relations aux autres : Approches des RELATIONS PROFESSIONNELLES.

Modalités complémentaires :

Nous adaptons nos modalités d'intervention en fonction de vos contraintes et de vos besoins. Ainsi, nous pouvons privilégier :

L'intra entreprise : notre formation s'adresse à des groupes de 3 à 15 personnes, toutes issues de la même entreprise.

L'inter-entreprises : notre formation s'adresse à des groupes de 3 à 15 personnes toutes issues d'entreprise différentes, mais réunies autour d'un même thème.

La formation individualisée en présence et / ou à distance : notre formation ne concerne qu'une seule personne elle est dispensée en plusieurs séances de quelques heures.

En réponse à des journées de travail et des modes opératoires qui s'accélèrent, nous préconisons un format par demi-journée de 3,5 heures afin de densifier le rythme d'apprentissage et d'expérimentations.

Ce format peut aussi favoriser l'accès à des professionnels en manque de temps, en surcharge mentale.

Il vous est conseillé un rythme, à raison de deux séances par mois par exemple afin de favoriser les feedbacks des participants entre deux séances, ce qui contribue souvent à une meilleure appropriation.

Intervenants :

- **Jean Louis LEVY**, Coach Praticien Sénior certifié et supervisé, Praticien Narratif certifié, Formateur et cogérant de Synergie Actions. Délégué Régional EMCC France sur la région Rhône Loire Drôme Ardèche.
- Nous pouvons aussi mettre à votre service notre équipe de Coaches Formateurs sur une des thématiques évoquées si vous le souhaitez.

Contacts :

- Jean-Louis LEVY ou Aurélie MARAS
Le Polytech – 1 rue de l'informatique – 42100 SAINT ETIENNE
Tél. : 04 77 93 11 27 - Fax : 04 77 93 11 84
E-Mail : contact@synergie-actions.com

Durée : 8 journées d'intervention.

Dates : Nous vous invitons à nous contacter par e-mail à l'adresse suivante : contact@synergie-actions.com.

Méthodes utilisées : Présentiel ou Distanciel.

Modalités d'évaluation : Evaluation des acquis en début, en cours et en fin de formation (quizz, étude de cas, mise en situation, travaux de groupe, etc.).

Nombre de participants : maximum 15 stagiaires.

Tarif : 1.150 € Net de TVA par journée de formation, soit 9.200 € Net de TVA pour les huit journées d'intervention.

Accessibilité : l'ensemble de nos formations peut être accessible à tout public. N'hésitez pas à nous contacter/informer pour toute particularité pour que nous puissions répondre au mieux à vos besoins.



Programme actualisé en juin 2021

PROGRAMMES PROPOSES :

Partie 1 : Identités de manager et pouvoir d'Agir :

① **Qui suis-je professionnellement ? Quelles valeurs me fondent et par la même fondent mes approches professionnelles ?** Quelles sont mes compétences ? Comment j'estime mon travail, mes rôles et responsabilités ? Quelles images les autres professionnels me renvoient régulièrement, exceptionnellement ? Vers quelles perspectives j'ai envie, j'ai les capacités d'aller ?

- ⇒ Apports relatifs aux 4 cadrans identitaires créés par Vincent LENHARDT.
- ⇒ Travaux collectifs individuels, puis par groupes de 3 : Atelier Arbre de Vie (issu des fondements des Pratiques Narratives).

Ces deux premières séances viseront à créer une cohésion collective, à fédérer le groupe par le partage des histoires « dominantes » de chacun.

Des échanges « nourris » sur les pratiques managériales viseront l'émergence, la consolidation, le développement de l'identité « pluriel » qui sommeille en chaque professionnel.

La pratique d'Ateliers Narratifs favorisera le principe de l'écoute systémique et de la double écoute (curiosité aux propos/aux situations vécues par l'autre).

Des apports relatifs à la notion de Zone Proche de Développement, illustrés par ce qui aura été vécu lors des Ateliers serviront la création d'une culture commune, à travers l'identité individuelle/collective.

Durée : 2 séances.

🕒 **Comment suis-je aligné entre mes Pensées, mes Discours et mes Actes ?** Comment j'évalue mes styles de management, notamment en situation de changements subis ? De quelles façons j'agis pour faire avancer les activités, les collaborateurs ? Comment je vis le « Rendre compte » ? Comment les autres me font leurs reportings ?

- ⇒ Apports relatifs aux niveaux logiques de pensée de Robert Dilts, au principe d'alignement en management et autodiagnostic des styles de management.
- ⇒ Explication des processus de responsabilisation managériale et des risques de frustration, d'irresponsabilité.
- ⇒ Apports relatifs aux scénarii identitaires de Carlo Moiso et à leurs conséquences managériales.
- ⇒ Travaux collectifs individuels, puis par groupes de 3 : Atelier Niveaux logiques/Alignement managérial.

Ces séances permettront aux participants de faire le point sur leurs positionnements de manager et sur leurs styles de management, en évaluant des pistes de progrès réalistes. Le processus de responsabilisation managérial sera aussi décrypté et illustré.

Durée : 2 séances.

Partie 2 : Manager et Faciliter.

① **Quels sont les fondements à l'origine des démarches collaboratives ? Quelles raisons expliquent les mouvements favorables à ces approches ?**

Quels sont les **processus clés en Coaching, en Médiation, en Facilitation, en Résolution de problème, en Formation** ? Quelles sont les responsabilités engagées ? Quels sont les résultats attendus par les professionnels : managers, collaborateurs, organisation, ?

Quels atouts et limites de ces processus de co-construction ?

- ⇒ Explicitation des fondements de la psychologie positive, des approches d'Orientation Solutions et des méthodes apprécatives.
- ⇒ Apports techniques et comportementaux relatifs aux processus/postures de Coaching ; de Facilitation, de Médiation, de Formation : mise en évidence des postures influentes/décentrées ; des postures d'écoute systémique, de compréhension des feed backs, ...
- ⇒ Analyse de Situations de Management problématiques vécues par les managers : travaux par ateliers collectifs dans le but de varier et d'enrichir les situations et solutions possibles.
- ⇒ Apports relatifs aux conséquences managériales du Triangle de KARPMANN.
- ⇒ Explications et illustrations de certaines approches collaboratives type Forum Ouvert, World Café, Ateliers de Codéveloppement, Ateliers de Soutien et Echanges de pratiques.

Ces séances permettront de développer chez les managers participants des postures variées de « coach facilitateur » favorisant l'animation interne d'ateliers d'échanges de pratiques professionnelles.

Il s'agira ainsi d'expérimenter en toute sécurité et confiance la coproduction de solutions à un problème précis.

Le fil conducteur de ces 4 séances sera de montrer que chacun a le pouvoir d'agir sur son environnement professionnel proche en se positionnant différemment selon les contextes et les personnes concernées.

Selon le rythme de progression pédagogique, certains exercices/ateliers pourront être animés ou co-animés par des managers de votre organisation avec un soutien du formateur Synergie Actions.

Les débriefings seront menés dans un objectif de bienveillance et de points de progrès quant à la concrétisation de nouvelles postures professionnelles.

Durée : 4 séances.

Partie 3 : MANAGER ET COMMUNIQUER DE MANIERE BIENTRAITANTE

Comment j'entre en relation avec l'autre ? Comment j'évalue mes modes de communication ? Quels feed back je reçois ? Quels feed back je produis ?

Quelles sont les relations professionnelles que j'affectionne ? Qu'est-ce qui m'attire dans ces relations aux autres ? Quelles sont les relations professionnelles que je n'apprécie pas, qui me font peur ? Comment améliorer, progresser, faire évoluer mes approches relationnelles ? Comment procéder autrement ?

- ⇒ Apports relatifs aux processus communicationnels ou comment trouver son chemin vers des postures adaptées aux contextes et personnes rencontrés. Des approches de communication bienveillante seront explicitées et illustrées. Conséquences en termes de Styles de communication et de postures managériales.
- ⇒ Analyse de Situations de Management problématiques vécues par les managers : travaux par ateliers collectifs dans le but de varier et d'enrichir les situations et solutions possibles.
- ⇒ Conduite de trainings situationnels et relationnels afin d'expérimenter, renforcer les postures de communication bienveillante. Débriefing collectif.
- ⇒ Co-construction d'un Plan d'Amélioration Individuel/Collectif des pratiques et postures relatives à la communication managériale bienveillante.

Ces séances faciliteront l'adoption et l'expérimentation de nouvelles postures, à travers la réalisation de trainings variés ; développant ainsi un enrichissement des pratiques et des compétences des managers, en liens directs avec les contextes évolutifs, mouvants, complexes.

Durée : 3 séances.

PARTIE 4 : LE MANAGER ACTEUR CLE DES CHANGEMENTS

① **Comment je vis les changements ? Quelles émotions un changement peut provoquer pour moi ? Quelles expériences de changement professionnel ai-je bien vécu ? Pour quelles raisons ? Qu'est ce qui s'est passé : étapes, méthodes, relations, ? Quelles expériences de changement professionnel ai-je moins bien vécu ? Pour quelles raisons ? Qu'est ce qui s'est passé : étapes, méthodes, relations, ?** Un autodiagnostic sera proposé afin que chaque manager puisse s'étalonner dans des situations de management du changement.

- ⇒ Apports relatifs aux processus de changements subis : schéma du passage du « C'était mieux avant » à la construction de l'Après, les trois facteurs clés de tout processus de changement (stress, motivation intrinsèque, motivation extrinsèque), les points de conservation/transformation, ...
- ⇒ Explication et décryptage de la méthode appréciative puis conduite d'ateliers appréciatifs pour en vivre l'impact.
- ⇒ Explication et décryptage d'une grille d'analyse des Pratiques Narratives puis conduite d'ateliers narratifs sur le thème du management du changement.
- ⇒ Apports relatifs aux processus de changements choisis : méthodes d'approche et solutions alternatives selon les contextes. Des exemples seront utilisés pour expliciter des démarches telles que la théorie U, les techniques d'Orientation Solutions, ...

Ces apports et les deux ateliers associés favoriseront les prises de conscience et les points principaux de vigilance des managers quant au déroulement d'un processus de changement. Ceci permettra aux managers de construire leur propre approche pour de futurs changements à venir dans leurs contextes professionnels propres.

Durée : 5 séances.