

PARTAGER NOTRE ADN MANAGERIAL

« La parole appartient pour moitié à celui qui parle, et pour moitié à celui qui écoute » - Montaigne.

Le style managérial est une des dimensions-clés d'une culture d'entreprise, tissée à partir de fondamentaux communs.



79 % de participants satisfaits

LEGAL RESOURCES
FORMATION

Objectifs pédagogiques :

- ✓ Prendre conscience des leviers d'une performance durable,
- ✓ Se confronter aux principes du management situationnel grâce à une pédagogie expérientielle,
- ✓ Faire la cartographie de son « terrain » humain en positionnant les besoins de chacun de ses collaborateurs,
- ✓ Modéliser l'ADN managérial de l'entreprise : vision holistique.



Durée : 3 jours / La formation sera dispensée aux dates et horaires convenus à la convention de formation



Prix intra : sur devis



Participants : 6 min / 12 max



Formation accessible à toute personne en situation de handicap

L'avis de l'animateur référent :

En remontant à la source du management (né au 12^{ème} siècle en France et incarnée par les femmes qui géraient les exploitations agricoles), les participants repartiront du bon pied et dans le bon sens. Obtenir des résultats est conditionné par la capacité à ménager ses ressources dans la durée.

Le langage et les méthodes communes permettront de transformer le groupe d'apprenants en communauté managériale qui vivra bien au-delà de la formation.

Éric VEJDOVSKY -

Consultant, Formateur, Coach certifié Process Com PNL Disc



Public concerné :

- ✓ Toute personne exerçant des responsabilités managériales,

Prérequis :

- ✓ Aucun.

Délai d'accès : 1 mois

Contacts :

Référent Handicap & Commercial :
Emilie LEZY / e.lezy@legal-resources.eu

Référent Pédagogique :
Eric VEJDOVSKY / e.vejovsky@legal-resources.eu

Moyens pédagogiques & Techniques :

- ✓ Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation,
- ✓ Projection de supports de formation,
- ✓ Méta-plan mural sous la forme symbolique de L'ARBRE MANAGERIAL de l'entreprise.

Suivi de la formation & de l'évaluation

- ✓ Feuille de présence,
- ✓ Formulaires d'évaluation de la formation « à chaud » et « à froid » (3 mois après la formation),
- ✓ Suivi de la mise en place du plan d'actions défini par les participants.

PARTAGER NOTER ADN MANAGERIAL

« La parole appartient pour moitié à celui qui parle, et pour moitié à celui qui écoute » - Montaigne.

Le style managérial est une des dimensions-clés d'une culture d'entreprise, tissée à partir de fondamentaux communs.

LEGAL & RESOURCES

FORMATION

PROGRAMME

J1 matin**Ouverture :**

- Partage de l'intention de la formation et de son itinéraire pédagogique,
- Ice-breaker.

Séquence 1 : Repartir du bon pied et dans le bon sens

- L'origine moyenâgeuse, rurale et féminine du mot MANAGEMENT,
- 1^{ers} ancrages grâce à la symbolique de L'ARBRE MANAGERIAL : mise en lumière en plénière de la valeur ajoutée en interne (les FRUITS) et externe sur les clients (les FEUILLES) de ce(s) 1^{ers} principes managériaux (les BRANCHES),
- L'équation de la performance et définition de la motivation (F. Herzberg),
- Lien entre motivation et compétences : la théorie des besoins à chaque niveau de maturité professionnelle (A. Maslow).

J1 après-midi**Séquence 2 : Mise en œuvre des principes du management situationnel au travers d'un 1^{er} exercice**

- Résoudre 12 problématiques à travers le test d'Hersey & Blanchard en mobilisant les concepts du management situationnel,
- Partage des résultats individuels : auto-évaluation du niveau de flexibilité managérial de chaque participant ⇒ 1^{ère} prise de conscience d'une culture managériale au sein de l'entreprise,
- Nouvel ancrage au travers d'un 2^{ème} passage sous L'ARBRE MANAGERIAL : modélisation complémentaire par le groupe de nouvelles valeurs ajoutées en interne (les FRUITS) et externes sur les clients (les FEUILLES) de ce(s) principes managériaux (les BRANCHES).

PARTAGER NOTER ADN MANAGERIAL

« La parole appartient pour moitié à celui qui parle, et pour moitié à celui qui écoute » - Montaigne.

Le style managérial est une des dimensions-clés d'une culture d'entreprise, tissée à partir de fondamentaux communs.

LEGAL & RESOURCES
FORMATION

PROGRAMME

(J2 matin)

Séquence 3 : Cartographie individuelle des « terrains » managériaux et mise en commun

- Positionnement en sous-groupes de 3 participants de chacun de ses collaborateurs sur les différents niveaux de maturité professionnelle,
- Partage en sous-groupe et enseignements tirés par les participants sur les caractéristiques de la culture managériale de l'entreprise,
- Mise en commun en plénière.

Séquence 4 : Prise de conscience de l'impact de nos croyances limitantes sur nos contresens managériaux

- Nouvelle auto-évaluation des positionnements managériaux (test d'Hersey & Blanchard) : évaluation des analyses sur les niveaux de maturité dans chacune des 12 situations,
- Mise en miroir des 2 auto-évaluations et enseignements par chaque participant,
- Apports complémentaires sur la flexibilité managériale.

(J2 après-midi)

Séquence 5 : Mise en lumière de l'impact de nos croyances limitantes sur notre intelligence émotionnelle

- Nouvelle auto-évaluation : questionnaire « LES PILOTES CLANDESTINS » (source : ANALYSE TRANSACTIONNELLE),
- Nouvel ancrage au travers d'un 3^{ème} passage sous L'ARBRE MANAGERIAL : modélisation complémentaire par le groupe de nouvelles valeurs ajoutées en interne (les FRUITS) et externes sur les clients (les FEUILLES) de ce(s) principes managériaux (les BRANCHES).

Séquence 6 : Modélisation des freins internes au partage d'un ADN managérial

- Identification des CAILLOUX qui freinent aujourd'hui l'éclosion d'une communauté managériale ⇒ 4^{ème} passage sous L'ARBRE MANAGERIAL

Clôture : Tour de table

- Qu'est-ce que j'ai aimé ? Qu'est-ce que j'ai appris ? Qu'est-ce qui m'a manqué ?

PARTAGER NOTER ADN MANAGERIAL

« La parole appartient pour moitié à celui qui parle, et pour moitié à celui qui écoute » - Montaigne.

Le style managérial est une des dimensions-clés d'une culture d'entreprise, tissée à partir de fondamentaux communs.

LEGAL RESOURCES
FORMATION

PROGRAMME

(J3 matin)

Séquence 7 : Gestion des situations conflictuelles

- Présentation du PROTOCOLE D'ADHESION,
- Mise en situation en binômes : jeux de rôles sur la base de scénarii managériaux prédéterminés,
- Feedbacks par les observateurs et le formateur.

Séquence 8 : Gestion des situations conflictuelles

- Présentation du protocole de GESTION DES CONTRES (source : école de la PNL),
- Mise en situation en binômes : jeux de rôles sur la base de scénarii managériaux prédéterminés,
- Feedbacks par les observateurs et le formateur.

(J2 après-midi)

Séquence 9 : Donner du feedback et des signes de reconnaissance

- Présentation du protocole de FEEDBACK BIENVEILLANT ET CONSTRUCTIF,
- Mise en situation en binômes : jeux de rôles sur la base de scénarii managériaux prédéterminés,
- Feedbacks par les observateurs et le formateur.
- Ancrages au travers d'un 4^{ème} passage sous L'ARBRE MANAGERIAL : modélisation complémentaire par le groupe de nouvelles valeurs ajoutées en interne (les FRUITS) et externes sur les clients (les FEUILLES) de ce(s) principes managériaux (les BRANCHES).

Séquence 5 : Définition collective des plans d'action pour lever les freins internes au partage d'un ADN managérial

- Déterminer les actions concrètes qui permettent de lever les CAILLOUX identifiés AU J2,
- Prioriser ces plans d'action grâce à une matrice d'impact.

Clôture : Tour de table

- Qu'est-ce que j'ai aimé ? Qu'est-ce que j'ai appris ? Qu'est-ce que m'a manqué ?