

**MAN-27****Devenir un manager inspirant - Manager Wellness®****CONTENU****OBJECTIFS**

A la fin de ce parcours, être capable de :

- S'adapter, apprendre à apprendre pour multiplier les possibilités
- [Se] faire confiance pour collaborer
- Développer son esprit critique grâce à la prise de recul pour émettre un avis constructif
- Adresser un message avec efficacité sans se laisser gouverner par ses sentiments
- Générer de nouveaux élans, de nouvelles perspectives, des idées originales et prendre le temps de réfléchir à de nouvelles manières de faire
- Identifier un problème, l'analyser, l'affronter de manière réfléchie, le résoudre en collectant les informations clés et en faisant appel à sa créativité.

**CONDITIONS D'ACCES PUBLIC CONCERNÉS ET PRÉ-REQUIS**

Public : Toute personne encadrant une équipe  
 Condition d'accès : Entretien de positionnement  
 Délai d'accès : 1 mois minimum

**MOYENS PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT**

- Activités à distance : Autodiagnostic, lectures, vidéos et analyse, exercices.
- Activités présentielles : Mises en situation, études de cas.
- Travail individuel à distance : environ 14 heures
- Elaboration d'un programme individuel.

**MODALITÉS D'ÉVALUATION DES ACQUIS ET DOCUMENTS DÉLIVRÉS**

- Accompagnement personnalisé tout au long de la formation.
- Bilans intermédiaires.
- Examen final devant un Jury composé de professionnels.

**MODULE 1****GERER L'HUMAIN : DEVELOPPER LES TALENTS COORDONNER, FACILITER, NEGOCIER****PART 1 – L'art de la communication**

- Mieux se connaître pour mieux communiquer
  - Méthode DISC
- Exprimer ses messages tant à l'oral qu'à l'écrit de façon efficace organisée et adaptée au public auquel on s'adresse
- Pratiquer l'écoute active
- Cadrer
- Savoir effectuer un pilotage individuel de façon motivante
- Oser s'affirmer

**PART 2 - Les leviers de la motivation : Être développeur de talents**

- Détecter ses propres talents
- Être exemplaire
- Proposer des rituels managériaux
- Féliciter, remercier et complimenter
- Utiliser l'intelligence émotionnelle
- Constituer ou ajuster une équipe performante

**PART 3 – les nouvelles compétences comportementales essentielles pour réussir demain :**

- Manager avec le sens du service  
 Le concept de leader serviteur n'est pas une énième mode dans le management, mais un retour à une expérimentation pragmatique et pleine de bon sens, tablant sur l'écoute, l'éthique et l'altruisme. À l'opposé du management gestionnaire, il peut apporter à la crise managériale actuelle une réponse adaptée aux équipes.
- Développer sa flexibilité mentale – Gestion des priorités, des opportunités  
 La flexibilité mentale c'est l'habileté de pouvoir passer d'une tâche à une autre pour être plus efficace. C'est aussi concevoir plusieurs possibilités pour résoudre un même problème.  
 Un des autres avantages de la flexibilité est de pouvoir transformer les échecs en réussite pour rester dans une dynamique constructive  
 La simultanéité du traitement des informations ou la

## DUREE

18 Jours – 126 heures répartis sur 6 mois  
0.5 jour examen de certification

Module 1 : 56 heures en présentiel et activité à distance

Module 2 : 35 heures en présentiel et activité à distance

Module 3 : 35 heures en présentiel et activité à distance

## LES PLUS DE CETTE FORMATION

Une équipe d'intervenants pluridisciplinaire :

- Formateur Coach
- Coach d'improvisation
- Sophrologue
- Facilitateur, animateur coach d'équipe

### OPTION AFEST :

Ce programme de formation est AFEST compatible sous conditions :

- Evaluation préalable des conditions de mise en œuvre de l'AFEST, par nos référents.
- Désignation d'un accompagnateur formé à la méthode réflexive.

Tarif avec OPTION AFEST : Nous consulter

rapidité d'exécution des tâches sont devenues des qualités au travail

- Dialoguer avec son entourage professionnel  
La négociation est inhérente à la fonction de manager. Négocier avec son propre manager pour avoir sa marge de manœuvre et les moyens alloués. Négocier avec ses collaborateurs : objectifs, lettre de mission, projets, salaires.... Dialoguer avec les partenaires sociaux.

### PART 4 – Être acteur du bien-être au travail

- Prendre en compte les impacts du changement sur soi-même
- Accompagner les équipes au changement
- Prévenir les facteurs de risques pour soi et pour les autres : relationnels, organisationnels, individuels

### PART 5– Le pilotage des nouvelles organisations du travail

- Prévoir, réinventer et transformer la structure organisationnelle pour favoriser l'innovation et privilégier agilité et efficacité des équipes.
- S'approprier les nouveaux modèles et l'organisation personnelle qui en découle
- Stimuler les équipes par le renforcement de l'autonomie, la confiance et la bienveillance
- Adapter son management aux nouvelles dynamiques sociales

## MODULE 2

### FACILITER LA CREATIVITE DE SON EQUIPE

*L'innovation managériale vise à donner plus d'autonomie aux collaborateurs afin qu'ils gagnent en responsabilité et disposent de marges de manœuvre plus importantes. Elle doit aussi favoriser les performances individuelles et collectives.*

*S'engager dans des démarches d'innovation managériale suppose avant tout d'apprendre à désapprendre.*

*Il s'agit là de maîtriser les principaux processus de créativité individuelle et de les transférer dans différents contextes*

- Distinguer la créativité et l'innovation
- Reconnaître et développer ses capacités créatives et personnelles
- Développer la créativité de son équipe

**MODULE 3****RESOUDRE DES PROBLEMES ET PRENDRE DES DECISIONS****PART 1 – Introduction : Le jugement et la prise de décision**

*Les managers prennent régulièrement des mauvaises décisions. Il est possible d'éviter les pièges psychologiques dans nos processus de décisions.*

- Décider seul
- Décider à plusieurs

Outils : Matrice Eisenhower, de décision, Diagrammes de Priorisation, d'affinités ...

**PART 2 – Développer son esprit critique**

- Questionner et mettre à l'épreuve
- Analyser et vérifier
- Argumenter et débattre

**PART 3 – Développer la confiance**

- Comprendre la notion d'équipe
- Rendre les relations fluides
- Savoir définir des règles, un cadre
  - Définir les bons objectifs
  - Définir les bons plans d'actions
  - Donner du sens

**PART 4 – La résolution de problèmes**

Il y a moins de difficulté à résoudre un problème qu'à le poser

- Analyser avec méthode un problème pour identifier les causes fondamentales
- Trouver les solutions potentielles et conduites à adopter pour réduire les causes
- Mesurer le retour sur investissement des actions menées sous forme de retour d'expérience
- Développer ses capacités à animer des groupes de résolution de problèmes et prises de décision

**CLOTURE DE LA FORMATION****EXAMEN DE CERTIFICATION**