

● **Nature de l'action**

Acquisition, Entretien ou Perfectionnement des connaissances.

● **Personnel concerné**

Direction, responsables d'équipe, managers.

● **Pré-requis**

Avoir une expérience en management d'équipe.

● **Objectifs pédagogiques**

Être capable de :

1. Comprendre les évolutions du contexte managérial actuel
2. Connaître les leviers du management par le sens et les valeurs
3. Décrire les étapes de l'émergence de la vision
4. Développer un leadership transformationnel

● **Méthodes pédagogiques**

- A partir de l'écoute des situations professionnelles et des attentes de chaque participant, l'intervenant développe une pédagogie active et participative,
- Les exercices et jeux de rôle permettent à chaque participant de s'approprier les techniques et de se projeter dans son rôle de manager.

Documentation : un support de cours est remis aux stagiaires.

● **Modalités et délais d'accès**

Modalités d'accès : Entretien téléphonique et/ou rendez-vous physique

Estimation du délai d'accès : de 7 jours à 1 mois.

● **Mode d'évaluation**

Une évaluation qualitative de la formation est demandée aux stagiaires en fin de stage.

● **Sanction de la formation**

- Remise d'une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action.
- Cette formation ne fait pas l'objet d'une évaluation des acquis.

● **Durée**

2 jours, soit 14 heures.

● **Accessibilité aux personnes handicapées**

Nos locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

● **Contact**

Cynthia PEBOSCQ au 07 57 10 15 23

cynthia.peboscq@asfo.fr

PROGRAMME

COMPRENDRE LE CONTEXTE MANAGERIAL ACTUEL

- Evolution du contexte managérial
- La crise de l'engagement : de la « grande démission » à la grande « bifurcation »
- Manager par le sens et les valeurs : définition et enjeux

APPRIVOISER LE REEL : LE DIAGNOSTIC

- Questionner son positionnement de manager
- Réaliser un diagnostic de l'environnement : macro, micro, interne
- Repérer les signaux faibles
- Réaliser son propre diagnostic de manager

FAIRE EMERGER UNE VISION PARTAGEE

- La raison d'être transformative : après le what et le how, questionner le why
- Construire collectivement une vision et les valeurs associées : le phare et la boussole
- Caractériser les défis à relever
- Assumer sa responsabilité

INCARNER LE SENS, LA VISION ET LES VALEURS

- Traduire la vision en objectifs et plan d'action opérationnel
- Communiquer la vision pour impulser l'action juste
- Passer du leadership transactionnel au leadership transformationnel
- Faire de la transformation une expérience de sens
- Intégrer l'incertitude

PRENDRE DU RECUL ET IDENTIFIER DES AXES DE PROGRES

- Identifier ses zones de confort et ses zones de contrainte
- Se fixer des objectifs pour transformer ses pratiques