

PROGRAMME DE FORMATION

Management innovant
Propulser une équipe pour en révéler les talents

<p><u>OBJECTIFS PEDAGOGIQUES</u></p>	<p>Développer les compétences « douces » (soft skills) nécessaires pour favoriser l'implication d'une équipe jusqu'à la rendre impactante.</p> <p>Renforcer leur capacité à écouter, communiquer, valoriser et motiver.</p> <p>Apprendre à propulser l'équipe, afin de la voir exprimer son potentiel pleinement.</p>
<p><u>DATE & DUREE</u></p>	<p>2 jours, 14 heures Lundi 4 et mardi 5 juin 2018</p>
<p><u>PUBLIC & PRE REQUIS</u></p>	<p>Manager en exercice ou en passe de l'être Deux semaines avant le début de la formation, questionnaire + échange avec la formatrice, pour cerner votre contexte professionnel et vos problématiques managériales présentes ou futures.</p>
<p><u>CONTENU</u></p>	<p>1 - Lâcher-prise pour propulser ses collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lâcher le contrôle pour libérer la prise d'initiative de ses collaborateurs. • Encourager cohésion et confiance pour libérer l'énergie d'un groupe. • Conserver une attitude positive et valorisante dans un contexte de pression. • Développer le sens de l'écoute pour révéler les talents d'équipe. <p>2 - Posture face à l'erreur pour stimuler l'innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Différencier les notions d'erreur, de faute et d'échec. • S'adapter face à l'erreur. • Adopter la bonne posture qui fera d'une erreur un moteur d'innovation. • Énoncer un feed-back éclairant pour favoriser l'implication et le développement de ses collaborateurs. <p>3 - Libérer l'intelligence collective</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être capable de prendre en compte et de rebondir sur les propositions de ses collaborateurs • Transmettre et intégrer des informations rapidement, pour construire un scénario collectif. <p>4 - Posture psychologique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître la notion de statut (posture psychologique). • Identifier son statut refuge. • S'adapter pour améliorer sa flexibilité, négocier ou désamorcer un conflit. <p>5 - Encourager le passage de « Lead »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saisir clairement le « lead » et dans le bon timing. • Passer le « lead » pour favoriser l'implication de ses collaborateurs. • Encourager le passage de « lead », au sein de son équipe, dans le cadre d'un projet. <p>6 - Étude de cas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser des situations concrètes issues du contexte professionnel. • Par la mise en situation, identifier les points de blocage et les pistes de solution. • Identifier des pratiques à mettre en œuvre sur le terrain pour propulser son équipe.

<u>MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & TECHNIQUES</u>	<p>La méthode pédagogique principalement active et expérientielle. Elle implique une démarche inductive. Le principe est, grâce à la mise en situation et l'expérimentation, d'explorer plusieurs postures pour découvrir, acquérir et ancrer les comportements adaptés et les bons automatismes. L'outil pédagogique utilisé est principalement celui du théâtre d'improvisation.</p> <p>Mises en situation sur des problématiques concrètes, en lien avec le contexte professionnel de l'apprenant</p>
<u>MODE DE CONTRÔLE DES ACQUIS</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en situation • Quiz • Test • Étude de cas
<u>VALIDATION DES ACQUIS</u>	Attestation de formation
<u>FORMATEUR</u>	Hélène Morre , co-fondatrice et dirigeante de Kolinkis , consultante et formatrice spécialisée dans l'application du théâtre d'improvisation au management .
<u>PARTENAIRE</u>	<p>REZO-Formation</p>  