

# Programme « LES STAGES »

## « Adopter les clés du Manager 3.0 »

### PUBLIC et PRE REQUIS

**Taille du Groupe :** 6-12 personnes maximum

**Type du public :** Professionnels du champ sanitaire, social et médico-social

**Niveau de Connaissance préalable requis :** pas de niveau requis

### OBJECTIFS

Cette formation a vocation à développer sa compétence à manager et mettre en place un cadre de travail engageant et facilitant

Les objectifs

- Retenir les nouvelles tendances de management 3.0 pour faire face à la complexité croissante, l'incertitude constante
- Expérimenter de nouvelles pratiques pour d'autres résultats
- Choisir quoi retenir pour faire évoluer son management au quotidien

### MODALITES TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES

**Support et matériel utilisés :** Contenus théoriques par vidéo projecteur, vidéos et discussions.

**Document remis à chaque stagiaire** pour permettre la prise de notes et faciliter la mémorisation

**Intervenant :** Alice RUELLOUX conjugue 2 métiers complémentaires, le métier de Coach professionnel et celui de Formateur.

Formateur en Communication interpersonnelle, Management, Prévention et gestion des conflits, Formateur de formateurs, référents, tuteurs. Praticien en Programmation Neuro-Linguistique, j'utilise l'Approche Systémique, la Démarche Appréciative, des méthodes éprouvées de conduite de changement.

### SUIVI et EVALUATION

#### 1. Modalités pédagogiques

- L'esprit de ce stage est une dynamique d'échange, de questionnement, d'inter-évaluation, de théorisation des pratiques professionnelles.
- Exposé, analyse et échange de pratiques à partir de situations professionnelles.
- Mise en situation.

#### 2. Modalités d'évaluation

- En début du stage : l'intervenant recueille les attentes des participants. Il adapte ensuite sa prestation en fonction de la commande contractualisée et des écarts constatés, le cas échéant.
- A la fin du stage : un questionnaire écrit interroge le niveau de satisfaction des stagiaires notamment par rapport aux objectifs de la formation. L'intervenant évalue l'atteinte des objectifs et remplit une synthèse de ses observations.

#### 3. Suivi de la formation

6 mois après l'atelier : un questionnaire d'évaluation à froid est proposé aux participants pour évaluer les bénéfices du stage.

#### 4 Compétences développées :

- Compétence 1 : Comprendre son environnement et continuer à s'y adapter constamment : évolution de la société et nouvelles clés de performance pour les managers
- Compétence 2 : S'approprier de nouvelles pratiques de management pour faire évoluer son équipe : culture de la bienveillance, droit à l'erreur, apprentissage continu, feedback, relation de confiance, autonomie, empathie et humilité
- Compétence 3 : S'inscrire dans l'amélioration continue, collaborer, capitaliser ses pratiques et maintenir sa créativité

### MODALITE DE DEROULEMENT

**Durée** : 2 jours. De 9h00 à 17h00

**Date** : Date les 02 et 03 décembre 2024

**Lieu** : Annexe La guadeloupe, 85 rue Hiribehere, ZA la guadeloupe-64480 Ustaritz

### CONTENU DETAILLE et SEQUENCES de l'ACTION

**Démarrage 15'** : Présentation des stagiaires, du formateur Icebreaker pour instaurer un climat de bienveillance

**Test de positionnement 5'**

**Présentation du parcours 30'** , contexte, enjeux : exercice pour faciliter l'adhésion au programme et l'engagement

#### Séquence 1

- **Evolution du management**, de l'ère industrielle (Taylorisme) au management agile.

Présentation des concepts clés du **Management 3.0** de Jurgen Appelo pour naviguer dans un monde plein de changements et d'incertitudes. Partage d'expérience des différents styles de management : du « Command & Control » au management bienveillant.

#### Séquence 2

- **Mettre en place un cadre de travail motivant et engageant**

Les différents leviers de motivation, la pyramide de Maslow, Motivation intrinsèque vs extrinsèque,

Les attentes des différentes générations au travail : rapport à la hiérarchie, au temps de travail, à l'engagement, à l'autorité, à la gestion des conflits, à la gestion du temps des Gen x, y, z, alpha.

#### Séquence 3

- **Donner des signes de reconnaissance** authentiques et réguliers

**Développer un feedback constant**, donner et recevoir du feedback continu

#### Séquence 4

- **Empowerment : pour des relations de confiance et d'autonomie**

« Apprendre à pêcher », Encourager la prise de décision, la responsabilisation, favoriser les initiatives individuelles et collectives.

Responsabiliser les équipes et les individus, définir clairement les rôles et responsabilités, définir et suivre ensemble des objectifs motivants

#### Séquence 5

- **Développer une organisation apprenante, favoriser la croissance des compétences**

accueillir et lever les résistances, encourager le partage d'idées, faciliter la prise de décisions

Matrice d'apprentissage et management visuel pour oser dire et se dire ; Briefings réguliers pour ouvrir le dialogue et dépasser l'entente artificielle

Droit à l'erreur et opportunité d'apprentissage individuel et collectif

#### Séquence 6

- **Développer une communication assertive** quoi qu'il en soit : être bien avec soi-même et ses interlocuteurs

Auto-diagnostic, permettre à chacun de mesurer sa capacité à s'exprimer avec assertivité et d'identifier de quel piège sortir. Optimiser la collaboration et la communication

### Séquence 7

- **Sortir des conflits par le haut** avec le protocole structurant de la Communication Non Violente  
Réflexe à développer en cas de désaccord

Expérimenter la méthode de Marshall Rosenberg en 4 points pour s'exprimer sans dégrader les relations et avancer ensemble

### Séquence 8

- **Expérimenter « l'appréciative inquiry »** approche positive de la conduite de changement pour résoudre des problèmes en groupe ou en entretien individuel

Explorer ce qui marche bien dans une organisation/ pour un individu, se connecter à ce qui donne vie, ses compétences, talents et développer la créativité, des solutions aux problèmes.

### Séquence 9

- **Réaliser son bilan d'opérationnalité, s'engager dans l'amélioration continue**

Mettre à jour ses points forts, points d'efforts et s'engager sur un plan d'actions concrètes, à mettre en place dans son quotidien, au retour dans son établissement

**Appréciation de la formation, Grille d'évaluation, Certificat de réalisation**

### COUT

360 euros par participant.e (cf bulletin d'inscription)