Pratiquer un management participatif

2 j (14 heures) Ref : MANPA

Public

Tout manager expérimenté ou souhaitant découvrir une autre manière de manager son équipe (se challenger sur ses relations avec ses collaborateurs)

Pré-requis

Avoir déjà managé une équipe

Moyens pédagogiques

Méthodes : Méthode interactive et expérientielle : exposés, nombreux exercices pratiques et mises en situation, échanges basés sur la pratique professionnelle des participants et du formateur, formation progressive en mode participatif, plan d'action personnel
Support de formation : Support mémo remis à chaque stagiaire, fiches Outils

Modalités de suivi et d'évaluation

Formation en présentiel ou en classe virtuelle
Suivi : Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de stage, feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur, Attestation de fin de formation
Evaluation : Questionnaire de positionnement, suivi des connaissances tout au long de la formation par des questionnements, exercices…, évaluation des acquis en fin de formation à travers l'auto-évaluation des acquis par le stagiaire

Formation finançable par votre OPCO
Spécificité OPCO ATLAS : cette formation est 100% financée par ATLAS dans le cadre du campusAtlas pour la branche Bureau d'Etude. Sous réserve de validation de votre dossier par ATLAS.

Objectifs

Identifier les niveaux et types de management pour mieux se positionner

Analyser les niveaux de complexité d'une situation pour faciliter la prise de décision collective

Susciter l'engagement et la prise d'initiative des collaborateurs

Déléguer en cultivant la confiance

Créer une culture d'entreprise propice au management participatif

Développer les compétences de ses collaborateurs afin de favoriser le management participatif

Mettre en place une stratégie de communication adaptée au management participatif

Identifier dans quelle mesure les bonnes pratiques managériales peuvent servir la stratégie RSE de l'entreprise

Programme détaillé

MANAGEMENT & LEADERSHIP

Les trois types de management (stratégique, hiérarchique, opérationnel)

3 niveaux : information, le contact, l'action

4 Styles de management

Les rôles et fonctions du management

3 composantes du management : piloter (fixer objectifs, controler) l'organisation, animer, diriger.

Les avantages et inconvénients de chaque type de management

PENSEE COMPLEXE

La différence entre complexe et compliqué

Les systèmes complexes adaptatifs

La pensée complexe appliquée à nos organisations

Repères pour traiter les situations complexes

Une posture apprenante, intelligence collective

MOTIVATION & ENGAGEMENT

Motivation intrinsèque & motivation extrinsèque

Motivation et engagement

Les leviers de motivation

Axes de motivation au niveau individuel et au niveau collectif

Comment amener mes collaborateurs à adhérer à un management participatif ?

Comment motiver mes équipes pour stimuler leur créativité et leur motivation ?

Vision commune, évolution collective et individuelle, esprit d'équipe, communication efficace

DELEGATION & RESPONSABILISATION

Bâtir le cadre pour déléguer : créer un climat de confiance propice à l'autonomie et à l'autodiscipline

Favoriser et permettre la prise d'initiative

Distribuer les responsabilités et trouver l'équilibre entre management et production

Améliorer la relation de confiance

Identifier les pièges de la délégation

Les niveaux de délégation

Répondre aux questions :

- En tant que manager, comment déléguer et responsabiliser mon équipe ?

- Pouvons-nous atteindre l'auto-organisation ?

Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement

Création d'un plan d'action

Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant

Mise en sous-groupe de pratique pour l'intersession

Constituer les groupes en fonction des dispos : Qui est disponible et quand ?

INTERSESSION - 3 SEMAINES

ANALYSER SES PRATIQUES

Retour d'expériences / analyses individuelles et collectives sur les vécus et écarts

Réflexions sur mes valeurs et mon histoire dans la façon de faire du management

Redéfinition du cadre : adapter ses postures aux contextes

VALEURS & CULTURE

Valeurs : notion abstraite

Valeurs et types de personnalité

Lien entre valeurs et culture d'entreprise

Valeurs communes au sein d'un collectif

Traduire les valeurs actions concrètes au niveau collectif

DEVELOPPER LES COMPETENCES

Faire grandir les individus et leurs compétences

Complémentarité

Concilier spécialisation / expertise et généralisation

La structure des compétences de l'équipe

Compétences individuelles

L'entraide au service de la compétence

La communication d'équipe

La tension créative

COMMUNICATION & MANAGEMENT PARTICIPATIF

Les 2 méthodes utilisées habituellement

Question de l'autorité

Les outils de communication spécifiques à un management participatif

Se situer dans la relation avec le collaborateur, et l'équipe

La fonction de chaque « message participatif »

Ecoute active

Utiliser le questionnement orienté collaboration, solutions et action

Les obstacles au management participatif

LE MANAGEMENT PARTICIPATIF AU SERVICE DE LA RSE

Principes de base de la RSE

Liens entre management participatif et RSE :

- Inclusion
- Prise en compte des parties prenante
- Transparence et communication

- Développement du capital humain
- Gestion durable des ressources
- Éthique organisationnelle

PLAN D'ACTION

Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement

Création d'un plan d'action

Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant