



Management 360 - pour une organisation et des relations efficaces et durables.

Responsabilité sociétale et développement durable - Activer les pratiques écoresponsables

Confrontés à des contextes de plus en plus mouvants, les managers ont besoin d'un espace pour questionner collectivement leurs pratiques en s'appuyant sur la puissance des échanges entre pairs et activer ainsi des pratiques éco-responsables.

En sus de cet espace de partage, le programme permet aux managers de s'outiller pour mener les transitions auxquelles leurs organisations font face aujourd'hui en prenant avant tout soin des relations au service de liens durables. Ce travail se fera à partir d'une meilleure connaissance de soi et d'outils permettant de construire et vivre des liens sains, riches et efficaces avec son collectif et ses parties prenantes.

Durée: 35.00 heures (5.00 jours)

Profils des stagiaires

- Directeurs, managers, responsables hiérarchiques, chefs de projet
- Niveau : Débutant / Intermédiaire

Prérequis

- Validation du N+1 dans le cas où l'apprenant n'est pas manager, mais par exemple à vocation à le devenir
- Questionnaire personnalité à remplir avant la formation

Objectifs pédagogiques

- De différencier les temps de coopération et de coordination dans son collectif et ses parties prenantes
- D'identifier et de structurer les enjeux de cohérence d'un collectif de travail
- D'être attentif et de nourrir la cohésion d'un collectif ainsi que le sens et l'engagement au travail des individus
- De poursuivre un travail personnel pour renforcer son intelligence émotionnelle et sa connaissance de soi
- D'avoir une communication interpersonnelle plus efficace et au service de la relation à l'autre
- Co-construire une boîte à outils au service d'une organisation du travail efficace, durable et permettant de mener le changement

Contenu de la formation

- L'intervention sur les 5 jours s'articulera autour de séquences variées et complémentaires : • capsules théoriques « courtes » regroupées dans un support type canva/pdf ; • ateliers en binôme et sous-groupes pour mettre en œuvre des méthodes d'intelligence collectives et travailler la posture, • co-construction et enrichissement des livrables individuels grâce au partage de pratiques Les méthodes d'animation s'appuient sur des outils utilisés en facilitation et créativité, sur des supports de type Canva, sur des schémas et dessins réalisés sur tableau blanc ou paperboard. Des questionnements réguliers permettent de valider les étapes de travail avec les stagiaires. Des modèles de document sont fournis pour faciliter et nourrir le travail intersession. L'ensemble des 5 jours seront co-animés par 2 consultants pour mieux tutorer les travaux en petits groupes et faire bénéficier d'un double regard et double expérience l'ensemble des stagiaires.
- Un premier temps tourné vers le manager et sa situation présente : Diagnostic 360° d'initialisation (modèle/canva fourni en séance)

Institut du Tourisme - Fédération des Offices de Tourisme de Bretagne

1C - 1D avenue de Bellefontaine CS 71777
35517 CESSON-SEVIGNE Cedex
Email: contact@institut-tourisme.bzh
Tel: 02 20 06 01 02



Institut du Tourisme

Fédération des offices de tourisme de Bretagne

- Comment j'évalue les forces et faiblesses de mes collectifs interne & externes (parties prenantes) sur 3 dimensions : efficacité, solidarité et pro-activité
- Comment j'évalue ma « boîte à outils » à la fois vis-à-vis des collectifs, des individus (communication interpersonnelle) et de moi-même (posture) pour répondre aux enjeux managériaux
- Cartographie de ses besoins & priorités managériales : Un second temps tourné vers les enjeux d'animation des collectifs :
 - La cohérence au service de l'efficacité (et de la cohésion)
 - L'organisation du travail et du dialogue managérial à l'aune du management hybride et des nouvelles distances (physique, opérationnelle, émotionnelle)
 - Le double challenge de la gestion et animation des temps synchrones et asynchrones
- La poursuite du travail sur l'animation des collectifs :
 - Les rituels d'équipe & les outils pour les animer (inclusion, cadre, etc.)
 - Le partage d'information & de connaissances au service de la cohérence et de l'efficacité
 - Le changement de paradigme apporté par les outils numériques conversationnels et collaboratifs
 - L'enjeu de la co-écriture de règles collectives explicites et « vivantes »
 - Une introduction au mode projet, porteur de coordination
- Un premier temps plus introspectif centré sur le manager :
 - L'intelligence émotionnelle au service du collectif (mieux comprendre la subjectivité individuelle)
 - Travail sur le Blason (introspection) & la fenêtre de Johari pour mieux se connaître et aborder l'enjeu de la zone publique pour un collectif
 - Travaux intersession : Finalisation de "l'introspection" pour "mesurer" sa cohérence interne Diagnostic sur la cohérence de « mes » collectifs (int et ext) via un canevas mis à disposition En option : premières expérimentations sur la cohérence
- Une première demi-journée d'ancrage et de partages de pratiques expérimentées pendant l'intersession, sous une forme concrète de coopération entre les managers. Un temps centré sur le manager et la relation :
 - Le chemin de la connaissance de soi pour nourrir la relation (zone verte, espaces de ressourcement, le stress au travail)
 - Des clefs de lecture pour mieux entrer en relation : la posture de coopération (position +/+), l'écoute active, des modèles communicationnels pour une meilleure hygiène relationnelle, la notion de dette psychologique, les 3 niveaux du conflit
- Une première approche de la coopération au service de la cohésion :
 - La cohésion au sein de la structuration du temps vue par l'Analyse Transactionnelle
 - Les spécificités de l'espace dit de « coopération » (cadre, règles, postures, outils)
 - Quelques règles d'or pour faciliter un espace de coopération au service de l'intelligence collective et de la richesse relationnelle
- Des temps d'expérimentation :
 - Un « Codev flash » pour expérimenter et ajuster sa posture, son écoute et muscler sa « questiologie »
 - Le cercle d'ajustement pour vivre la posture de coopération et l'espace laissé à chacun pour l'expression
 - Finalisation du jour 4 avec sur le sens du travail pour mobiliser et embarquer les personnes
- Diagnostic sur la cohésion de mon équipe/collectif et canevas à mettre en œuvre
 - Mon projet managérial ?
 - Rétrospective créative
 - Ancrage et approfondissement
 - Partage de pratiques sur la base des ajustements managériaux

Organisation de la formation

Equipe pédagogique

Gaël :

Il a travaillé plus de 25 ans dans l'industrie, les services et le monde institutionnel à des postes de manager, de chef de projet et de consultant. En 2016, il crée le cabinet Anitya Conseil pour accompagner les organisations dans leurs transitions, numériques et organisationnelles. Il complète ainsi sa formation initiale d'ingénieur et une première formation à la communication interpersonnelle avec une licence en psychologie et une formation longue à la coopération et aux techniques d'intelligence collective.

Il intervient aujourd'hui sur des missions de formation (management, mode projet, facilitation et coopération, conduite du changement, transition numérique), de conseil organisationnel et de régulation ou coaching de groupes.

Sa conviction : accompagner les organisations et leurs dirigeants à trouver le bon équilibre entre performance et richesse relationnelle.

Institut du Tourisme - Fédération des Offices de Tourisme de Bretagne

1C - 1D avenue de Bellefontaine CS 71777
35517 CESSON-SEVIGNE Cedex
Email: contact@institut-tourisme.bzh
Tel: 02 20 06 01 02



Institut du Tourisme

Fédération des offices de tourisme de Bretagne

!

Stéphanie :

Elle a une expérience professionnelle de 15 ans en Direction Digital, Innovation et transformation au sein de grands groupes (AOL, Lagardère, Prisma Presse, TF1), après un diplôme initial en école de management doublé d'un master en propriété intellectuelle. Elle s'est ensuite formée au coaching et accompagne aujourd'hui les entreprises de plusieurs manières :

- soit en tant que formatrice sur les problématiques managériales et la conduite du changement à l'aune des transitions,
- soit en tant que consultante pour les guider dans leur stratégie digitale ainsi que dans leur démarche d'innovation,
- soit en tant que coach pour aider le collectif à gagner en performance et cohérence.

Sa conviction : l'énergie collective repose sur un dialogue sain et permanent, ainsi que sur une vision durable et partagée de l'organisation.

Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation.
- Supports PPT, fiches outils
- Exposés théoriques
- Mise en action et utilisation de situations réelles pour ancrer les apports et les mettre en œuvre sans attendre
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation.
- Plateforme digitale : ressources pédagogiques et forum co-apprenants
- Expérimentation, mises en situation, coaching, codéveloppement
- Forum co-apprenants

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence.
- Questions orales ou écrites (QCM)
- Mises en situation
- Questionnaire de positionnement/évaluation diagnostique en amont de la validation de l'inscription. Formulaire d'évaluation de la formation : questionnaire de satisfaction à chaud (J+ 2) puis évaluation de type sommative afin de suivre la progression des transferts de compétences in situ (J+30 à J+60)
- Certificat de réalisation de l'action de formation.