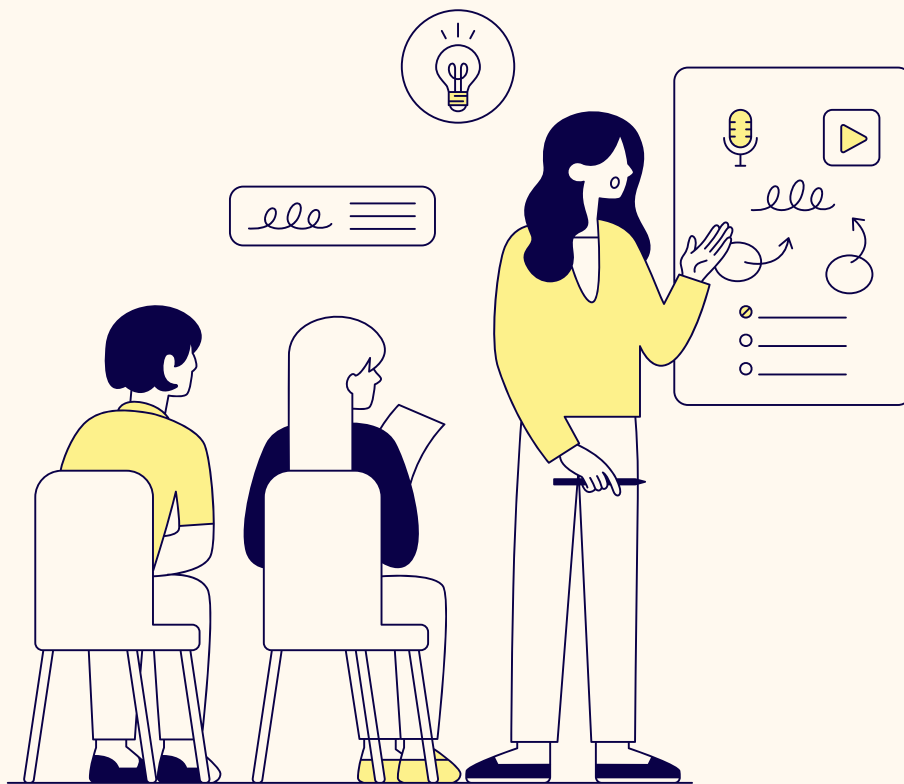


Module 6

Pratiquer un management participatif



Module 6



Publics :

Tout manager expérimenté

Prérequis :

Être en situation de management

Durée :

2 Jours

Objectifs de formation :

A l'issue de cette formation, les participants seront capables de remettre en question leur management et d'explorer de nouvelles techniques managériales et plus particulièrement de :

- Faire la part de choses entre croyances et réalités sur la notion de management participatif
- Mettre en place les conditions de réussite d'un management participatif
- Déléguer pour responsabiliser
- Développer la capacité d'anticipation et d'initiative de l'équipe
- Adopter la posture propice au développement de l'intelligence collective
- Mettre en œuvre l'intelligence collective

Méthodes pédagogiques

Nombreuses mises en situation et études de cas.

Découverte de techniques et d'outils d'animation participative.

Activités et jeux pédagogiques de découverte

Les apports méthodologiques viendront éclairer ces expériences.

Echanges et ateliers permettront aux participants de partager leurs pratiques.

La deuxième journée démarrera par un partage d'expériences puis sera construite à partir d'entraînements intensifs à l'utilisation d'outils d'animation participative.

Modalités d'évaluation

- Mises en situation, entraînements ou exercices donnant lieu à un feedback du formateur
- Autodiagnostic
- Quizz de validation des acquis
- Autoévaluation par le participant et élaboration d'un plan d'action individuel.

Participants en situation de handicap

Nous invitons les participants en situation de handicap à contacter notre référent handicap afin que nous envisagions ensemble les meilleures solutions pour adapter notre formation à leurs besoins.

Programme

CONTENU DÉTAILLÉ DU MODULE

Management participatif : faisons le point ! :

- Vraies idées et idées reçues sur le management participatif
- L'évolution des approches managériales : du management 1.0 au management 3.0
- Les effets d'un « management participatif » sur le développement de l'agilité des équipes

Déléguer pour responsabiliser :

Distinguer les notions de « délégation » et de « style de management déléгатif ».

Définir à qui déléguer.

Choisir quoi déléguer :

- Les missions non délégables
- Déléguer une mission et non une tâche

Rendre la délégation motivante lors de l'entretien.

Organiser et suivre la délégation :

- Les étapes : l'échelle de délégation
- Les modalités de suivi et de contrôle

Le bilan de la délégation

Développer la capacité d'anticipation et d'initiative de l'équipe

Prendre du recul et faire le point sur les marges de manœuvre à donner à son équipe : la notion de « zone d'autonomie ».

Favoriser l'implication de l'équipe dans les processus de prise de décision : la formule « magique » de la prise de décision efficace.

Amener ses collaborateurs à trouver leurs propres solutions.

Accorder – et s'accorder – le droit à l'erreur.

Programme

Susciter l'engagement de l'équipe :

- Parler franc et authentique.
- Créer la confiance.
- Créer un environnement sécurisant : l'importance du cadre.
- Encourager les échanges, la pratique du feedback constructif et la confrontation positive.
- Donner de la reconnaissance.
- Célébrer les réussites ... et les échecs.

Mettre en œuvre l'intelligence collective :

- Identifier les situations propices à la mise en œuvre de l'intelligence collective : résolution de problèmes, recherche d'idées innovantes, ...
- Découvrir et s'appropriier des techniques de facilitation.
- Les outils d'animation interactive au service de la facilitation.
- Le codéveloppement.