

Managers intermédiaires : animer une communauté et adopter une posture transversale

 **PUBLIC** : Managers disposant d'une première expérience managériale et/ou d'une formation aux bases du management.

TARIFS

Inter : 700€

Intra : *Contactez-nous, il est possible qu'un formateur soit disponible dans votre région.*

 Vous souhaitez adapter ce programme à vos besoins ? Sollicitez-nous.

 **PRÉREQUIS** : Managers disposant d'une première expérience managériale et/ou d'une formation aux bases du management.

**2 jours (14H) -
Présentiel 100% -
Distanciel 100% ou
Blended**

LES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- ✓ Identifier les leviers et limites de sa posture managériale actuelle à partir de situations concrètes
- ✓ Élaborer de nouvelles façons de manager adaptées à son équipe, son environnement ou aux transformations en cours
- ✓ Identifier les points de rupture, malentendus ou silos dans la circulation des informations et des décisions
- ✓ Adopter une posture de relai ou d'interface managériale favorisant la fluidité verticale de l'information
- ✓ Identifier les caractéristiques spécifiques du management transversal et ses différences avec le management hiérarchique
- ✓ Utiliser des outils ou méthodes favorisant la collaboration interservices ou en réseau
- ✓ Construire des modalités de pilotage ou d'animation de projet adaptées à des collectifs sans lien hiérarchique direct
- ✓ Découvrir les apports du CoDéveloppement en matière de prise de recul, d'apprentissage collectif et d'analyse des pratiques
- ✓ Participer activement à une séance de CoDéveloppement en tant que client ou consultant
- ✓ Identifier en quoi cette démarche contribue à transformer ses postures ou modes d'action

LE PROGRAMME

Jour 1 : Renforcer sa posture managériale et son rôle d'interface

SEQUENCE 1 : PRESENTATION DE LA FORMATION

- Présentation des participants, du formateur, du programme de la formation
- Evaluation des connaissances des participants (test de positionnement)

SEQUENCE 2 – CLARIFIER SA POSTURE ET SES LEVIERS D’ACTION

- Identifier les leviers et limites de sa posture managériale actuelle à partir de situations concrètes.
 - o Autodiagnostic de posture (questionnaire et grille de lecture)
 - o Partage d'expériences marquantes en sous-groupes
 - o Analyse collective à partir d'un cas réel apporté par les participants
- Élaborer de nouvelles façons de manager adaptées à son équipe, son environnement ou aux transformations en cours
 - o Étude de pratiques innovantes en interne ou dans d'autres structures publiques
 - o Rédaction d'un plan personnel d'expérimentation à tester sur le terrain

SEQUENCE 3 – SE POSITIONNER COMME INTERFACE MANAGERIALE

- Identifier les points de rupture, malentendus ou silos dans la circulation des informations et des décisions.
 - o Cartographie des canaux formels et informels d'information
 - o Cas pratiques : dysfonctionnements et pertes d'information
 - o Travail en binômes : repérer les “angles morts” de communication
- Adopter une posture de relai ou d'interface managériale favorisant la fluidité verticale de l'information.
 - o Apports sur les styles de communication ascendante et descendante
 - o Jeux de rôle : entretien avec un cadre dirigeant / restitution terrain
 - o Élaboration d'un outil de transmission (fiche, mail, réunion flash, etc.)

Jour 2 : Développer une posture transversale et collaborative

SEQUENCE 1- COOPERATION HORS HIERARCHIE ET ANIMATION EN TRANSVERSALITE

- Identifier les caractéristiques spécifiques du management transversal et ses différences avec le management hiérarchique.
 - o Présentation croisée des deux logiques managériales
 - o Étude de cas sur la conduite d'un projet transversal en CMA
 - o Temps d'échange : ressentis, freins, leviers pour chacun
- Utiliser des outils ou méthodes favorisant la collaboration interservices ou en réseau.

- o Découverte d'outils : matrice RACI, brief flash, COPIL, fiche de mission partagée
- o Atelier d'application à un projet transversal réel ou simulé
- o Retours croisés entre participants
- Construire des modalités de pilotage ou d'animation de projet adaptées à des collectifs sans lien hiérarchique direct.
 - o Atelier de co-construction : "mon cadre de coopération"
 - o Jeux de rôle : animation de réunion interservices
 - o Feedback structuré sur les postures d'animation

SEQUENCE 2 – DECOUVRIR ET EXPERIMENTER LE CODEVELOPPEMENT

- Découvrir les apports du CoDéveloppement en matière de prise de recul, d'apprentissage collectif et d'analyse des pratiques.
 - o Présentation de la méthode (cadre, étapes, posture, rôles)
 - o Préparation collective d'une séance (sujet, consignes, posture)
- Participer activement à une séance de CoDéveloppement en tant que client ou consultant.
 - o Réalisation d'une séance réelle en sous-groupes (1 client / plusieurs consultants)
 - o Respect des 6 étapes du processus classique
 - o Retour à chaud sur les ressentis et les effets
- Identifier en quoi cette démarche contribue à transformer ses postures ou modes d'action.

EVALUATIONS

- o Débrief collectif guidé
- o Lien avec ses propres pratiques de management et d'équipe
- o Rédaction d'un plan d'ancrage individuel : "ce que je vais tester dans mon équipe"

Pour toute question concernant la participation de personnes en situation de handicap, contacter directement CMA Académie (coordonnées ci-dessous).