

## Public visé :

WDHB propose des solutions de formations continues pour managers, tout métiers et fonctions confondus. Aucune durée d'activité professionnelle n'est nécessaire.

## Pré requis :

Aucun prérequis nécessaire.

## Objectif(s) pédagogique (s)

A l'issue de la formation les stagiaires seront capables de développer une vision stratégique pour donner du sens et engager les équipes dans un environnement incertain. Durant la formation les stagiaires apprendront à encourager les synergies, la collaboration et l'intelligence collective à travers l'organisation, et le développement de nouvelles méthodologies de travail. Enfin ils apprendront à maîtriser des outils permettant de traiter les situations managériales difficiles.

## Durée et modalité d'organisation :

Dates : A définir ensemble

Durée : Une action de formation d'une durée de deux jours

Horaires : 8h30 – 18h30

Formation intra-entreprise

Taille du groupe (nombre de stagiaires prévu) : Les effectifs des séminaires seront constitués d'un minimum de 15 personnes et d'un maximum de 35 personnes.

## Lieux :

À définir ensemble.

## Accessibilité :

Pour toute situation de handicap merci de nous contacter pour envisager la faisabilité.

## Délai d'accès :

Jusqu'à 48h avant le début du module et en fonction des places restantes.

## **Tarifs :**

À définir ensemble.

## **Déroulé / contenu de la formation :**

### **Module 1 :**

- Thème : Comprendre l'environnement qui change (VUCA) et l'adaptation nécessaire du management (engager ses équipes)
- Contenu : Le monde actuel se traduit par un besoin de plus d'engagement. Il faut davantage d'initiative pour répondre à un monde incertain. Or nous sommes face à un problème de défi d'engagement. Le pouvoir d'engagement est donc une piste à explorer. Dans un monde VUCA (volatil, incertain, complexe et ambigu) il faut expliquer l'importance de la relation et du pouvoir d'agir.

### **Module 2 :**

- Thème : Focus sur la transformation interne de l'entreprise du stagiaire depuis les derniers mois et ce que cela signifie pour les managers / leaders du groupe.
- Contenu : Animée sous forme d'un atelier en intelligence collective, cette session va permettre aux manager d'échanger sur l'évolution du groupe depuis plus de trois ans, de s'interroger sur la signification du rôle des managers dans en période de transformation, et de construire un référentiel commun sur les manques actuels et les aspirations de chaque manager.

### **Module 3 :**

- Thèmes : S'inspirer des autres pour repenser son propre modèle
- Contenu : Rencontre avec une entreprise ayant opérée un vaste plan de transformation et partageant des pratiques innovantes de management

### **Module 4 :**

- Thèmes : Activer son intelligence adaptative par une meilleure connaissance de soi
- Contenu :
  - o Découvrir les gouvernances décisionnelles de notre cerveau pour en maîtriser l'usage
  - o Comprendre le fonctionnement des parties automatiques et adaptatives du cerveau pour développer la créativité, l'adaptabilité, l'intuition, la prise de recul et prendre les décisions les plus adaptées face aux situations multifactorielles
  - o Apprendre à gérer son stress
  - o Comprendre les motivations intrinsèques et extrinsèques de ses collaborateurs pour améliorer l'engagement de ses équipes

### **Module 5 :**

- Thèmes : Techniques d'optimisation du potentiel
- Contenu : Durant cette session, le groupe découvrira et pratiquera les Techniques d'Optimisation du Potentiel (TOP), un ensemble de méthodes visant à aider les individus à mobiliser efficacement leurs ressources. Cette approche a été développée au sein des Armées Françaises il y a plus de 30 ans. Elle était initialement destinée à préparer mentalement et physiquement les militaires et les sportifs de haut niveau à l'entraînement, aux compétitions et au combat. Aujourd'hui, cette méthode est adoptée par les pompiers, les policiers, les

soignants face à la crise de la COVID-19, mais aussi dans le monde de l'entreprise et au sein des écoles.

#### **Module 6 :**

- Thème : Le feedback comme outil de performance
- Contenu : Outil essentiel dans le domaine de l'enseignement, le feedback est également un élément essentiel du management par la performance. Durant cette session les managers auront l'occasion de se familiariser et de pratiquer différents types de feedback, et apprendront les fondamentaux sur la manière de mettre en place une telle démarche.

#### **Module 7 :**

- Thèmes : S'inspirer d'un autre secteur éloigné du domaine de l'entreprise pour repenser son propre modèle
- Contenu : Rencontre avec un intervenant inspirant qui partagera des pratiques innovantes de management

#### **Modulé 8 :**

- Thèmes : Travailler sur la coopération à travers un outil (le CODEV) et découvrir l'entraide
- Contenu : Travail en équipe ou chaque groupe identifie une problématique qu'il souhaite traiter. Puis animation en collectif de groupe de pairs (environ 5) et traitement d'un ou deux sujets (en fonction du temps).

### **Moyen d'encadrement :** (Formateur) :

Benjamin Gratton : Depuis une dizaine d'année Benjamin accompagne ses clients sur des questions de management et de transformation pour faire de leurs enjeux des projets collectifs. Il aide les individus à mieux se comprendre, à favoriser l'engagement, et les amène à donner du sens à leur action. Il est le co-fondateur de l'institut d'étude OpinionWay, du cabinet de conseil BeBetter&Co et des magazines 180°C et 12°5, des revues du bien-manger et du bien-boire indépendantes.

Thierry Picq : Thierry collabore avec WDHB depuis une dizaine d'années. Également enseignant-chercheur à l'emlyon business school, il en a été le Directeur de l'innovation de 2018 à 2020, en charge de toute l'activité d'innovation de l'école (laboratoire d'innovation, Incubateur et accélérateur, programme de transformation). Il a par ailleurs été Directeur Académique de l'école de 2014 à 2018. Il a une expérience de 7 ans en tant que consultant en Organisation, au sein de la société BOSSARD/GEMINI Consulting (Paris), et au sein de la société CSI (Genève), spécialisée dans la formation pour des entreprises internationales. Il a été également chargé de mission auprès du Bureau International du Travail sur des projets de transfert d'expertises dans le domaine de la formation. Il a été éditeur en chef de la revue MCS, de 2002 à 2005. Docteur en Gestion et Habilité à Diriger des Recherches (HDR), ses thèmes d'intervention et de recherche concernent le management de projet, les structures en réseau et le développement des nouvelles formes d'organisation, l'animation des équipes transverses et les pratiques innovantes de GRH et de management.

Les formateurs et encadrants peuvent être contactés par email.

## **Méthodes mobilisées :** (Moyens pédagogiques et techniques)

### **Moyens et/ou outils utilisés pour mener à bien la prestation dispensée :**

Documentation et support pour les prises de note, exercice pratique, présentation de cas réels, techniques d'optimisation du potentiel.

### **Modalités pédagogiques :**

- Mises en situation répétées
- Répartition pédagogique : 50 % de pratique, 50 % d'apports théoriques
- Participation active et l'expérimentation des participants est privilégiée
- Exercices pratiques
- Apports méthodologiques illustrés d'exemples puis application en situation

Exemples d'outils et méthodologie utilisées :

- Le World Café

Le 'World Café' est un processus créatif qui vise à faciliter le dialogue constructif et le partage de connaissances et d'idées, en vue de créer un réseau d'échanges et d'actions. Ce processus reproduit l'ambiance d'un café dans lequel les participants débattent d'une question ou d'un sujet en petits groupes autour de tables.

Les 6 principes du World café sont issus d'un travail collectif. Ils ont été formalisés par Juanita Brown et David Isaacs. Ils peuvent guider tous ceux qui veulent créer des dialogues authentiques autour d'eux :

- Une rencontre avec un but clair et qui a du sens
- Un espace accueillant
- Des questions vraiment importantes pour le groupe
- Stimuler la contribution de chacun
- Relier les idées les unes aux autres
- Récolter et partager les fruits des conversations avec tous

- Le codéveloppement

Le groupe de co-développement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui souhaitent apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique. La réflexion effectuée individuellement comme en groupe est favorisée par un exercice structuré de consultation portant sur des problématiques actuellement rencontrées par les participants.

## **Modalités de suivi et d'évaluation :**

Démonstration de mise en pratique en salle (jeux de rôles, feedback entre pairs/avec professeur, capacité d'utilisation en situation semi-réelle...), grille d'évaluation.

## **Livrables remis aux stagiaires**

Attestation de présence

Supports de formation (livret d'apprentissage reprenant l'intégralité des informations de la formations)

Envoi des présentations PPT aux participants après chaque session

## **Contact WDHB et inscription**

Mail : [cramamonjy-ratrimo@wdhb.com](mailto:cramamonjy-ratrimo@wdhb.com)