



Formation

MANAGEMENT DURABLE

Accompagner les personnes et les équipes pour valoriser les potentiels

Objectifs

- Optimiser ses pratiques managériales en s'appuyant sur la connaissance de ses propres représentations et de ses modes de fonctionnement et d'adaptation
- Adopter un mode de management plus « écologique » pour favoriser la sécurité, la coopération et l'émulation des équipes

Programme

Jour 1 : SECURITE

ADAPTER SA POSTURE
MANAGERIALE

Le manager durable
La biologie, la sécurité
et la construction des
schémas précoces
L'influence des
émotions :
répercussions sur la
sécurité et la prise de
décision

Jour 2 : COOPERATION et
EMULATION

FAVORISER UNE DYNAMIQUE
FUNCTIONNELLE ET PERENNE
DANS L'EQUIPE

Les neurosciences et le
management
Les écueils des
conduites managériales
dysfonctionnelles
Les outils de résolution

Les + de la formation

- Eligible au CPF. Formation inscrite au Répertoire Spécifique de France Compétences sous le n° RS 5682 : « accompagner les personnes et les équipes pour valoriser les potentiels » - via STRAT consultants
- Formation codéveloppée par une équipe de psychologues, de coaches et de dirigeants
- S'appuyant sur le modèle de la thérapie des schémas (Young, 1990). Modèle validé scientifiquement, structurant et pédagogique
- Ingénierie alternant les méthodes participatives, expérientielles, interrogatives et expositives

Intervenants

Karine ADAM

*Psychologue diplômée de l'Université de Bordeaux
Formatrice consultante certifiée*

Olivier CACHEUR

*Consultant RH
Coach professionnel certifié*



Interview d'Antoine, manager dans l'industrie pharmaceutique, réalisée à l'issue de la formation

Antoine, s'il fallait interpeller un manager pour l'inciter à suivre la formation, que diriez-vous ?

Je citerais Gilbert CESBRON qui affirmait qu'« on n'est jamais aussi bien asservi que par soi-même ! »

Pourriez-vous décrypter cette formule ?

J'observe que trop de managers, otages de leurs propres freins, ont aujourd'hui pour seul horizon de survivre, alors qu'ils ont tant désiré le vivre et l'incarner, ce métier diabolique !

Je trouve que c'est un absolu gâchis quand on sait que l'immense majorité des managers dispose du potentiel de ressources pour être bien dans le job, et pour bien faire le job, c'est-à-dire, fondamentalement pour créer les conditions de l'engagement individuel et collectif en traversant les pressions, les sollicitations et les injonctions contradictoires résultant des attentes des différentes parties prenantes.

Comment définiriez-vous alors un manager qui ne survit pas, mais qui vit son métier ?

D'abord, je voudrais dire que selon moi, on est rarement manager par hasard. Souvent, on accède à ce noble métier parce qu'on a été un super cerveau gauche (rationnel, méthodologique) et parce qu'on a été loyal et fiable.

C'est bien sûr essentiel, mais un manager qui ambitionne de déployer les pratiques managériales fonctionnelles devra aussi mobiliser son cerveau droit (vision, créativité, intuition), ainsi que son corps (comportements), et son cœur (sentiments, émotions). Or, ces nouvelles ressources sont rarement évaluées lors de la prise de poste, et encore moins par la suite.

Pouvez-vous donner des exemples de pratiques managériales que vous appelez fonctionnelles, et en quoi elles mobilisent la tête, le corps, et le cœur du manager ?

J'ai pris conscience, en suivant la formation, que la sécurité dans les interactions et la délégation sont l'oxygène de l'entreprise et du manager, qui nécessitent de savoir lâcher prise vis-à-vis de son idéal de perfection, et d'accepter de contenir son besoin de contrôle.

J'accepte aussi de considérer que la pratique du feed-back positif et du feed-back de progrès sont au cœur de la relation de confiance. Je m'amuse par ailleurs à considérer que si la nature a doté les managers d'une seule bouche, mais de deux oreilles, c'est pour qu'ils écoutent, quoi qu'il leur en coûte !

Enfin, je ne peux plus négliger le fait que la priorisation est incontournable pour permettre au manager et à son équipe de préserver leur espace psychique. Ce qui nécessite de savoir affirmer ses limites, c'est-à-dire de savoir renoncer.

Ainsi, délégation, feed-back et priorisation sont les 3 clés de la santé mentale du manager et de l'engagement de ses équipes.

Au-delà de l'appropriation, ou de la réappropriation, de ces 3 pratiques managériales fonctionnelles, que retenez-vous de la formation ?

L'ancrage de ces 3 pratiques managériales que je qualifie de « saines », c'est déjà pas mal !

Mais j'ai surtout pris conscience qu'un manager pouvait « prendre son destin en mains », c'est-à-dire passer d'un « pilotage en mode automatique » à un « pilotage conscient », en maîtrisant ses registres comportementaux.



On n'est jamais aussi bien asservi que par soi-même



[...] l'immense majorité des managers dispose du potentiel de ressources pour être bien dans le job, et pour bien faire le job [...]



Un manager qui ambitionne de déployer les pratiques managériales fonctionnelles devra [en plus de son super cerveau gauche] aussi mobiliser son cerveau droit, ainsi que son corps et son cœur



Délégation, feed-back et priorisation, sont les 3 clés de la santé mentale du manager et de l'engagement de ses équipes



Le manager peut prendre son destin en mains





Béatrice, Karine, la très grande majorité des managers a déjà participé à des formations managériales. En quoi votre formation se différencie-t-elle des autres ? Pourquoi serait-elle plus efficace ?

Le feed-back d'Antoine me semble déjà constituer un bel indicateur du niveau de jeu qui se forme au sein du groupe lors de la formation, n'est-ce pas ?

Au fond, la formation propose un chemin pour permettre à un manager de vivre pleinement son métier et de l'exercer de manière fonctionnelle, ou *saine*, pour reprendre le terme d'Antoine.

Ce chemin passe par une bonne connaissance de ses représentations et de ses « schémas » de fonctionnement. Et ce chemin est comme un voyage à la découverte de ses propres ressources et de ses leviers de progrès, qui est aussi inspirant que le but.

Les formations à la gestion du temps et des priorités, à la délégation, à l'affirmation de soi, ou plus largement au leadership sont utiles et souvent de très bonne qualité, les managers portant une attention particulière au choix de leurs prestataires, que ce soit pour leurs équipes ou pour eux-mêmes.

Toutefois, ces formations se concentrent essentiellement sur le cerveau gauche (les méthodologies d'action), ignorant souvent les freins intimes qui inhibent les managers lorsqu'il s'agit ensuite de passer aux actes. Ainsi, au retour dans leur contexte professionnel, les managers retombent commodément dans leurs pratiques dysfonctionnelles.

La formation du campus de la santé mentale, développée et validée par des psychologues, des coachs et des dirigeants d'entreprise, explore précisément ce qui peut être de nature à inhiber les managers.

Elle permet de faire prendre conscience aux managers que le fait d'identifier puis d'appivoiser ses schémas précoces ainsi que l'emprise de ses biais cognitifs, permet d'oxygéner l'intuition, la vision stratégique, la qualité des relations interpersonnelles et la prise de décision.

Et on ne peut agir que sur ce qui aura été conscientisé.



Au fond, la formation propose [...] un voyage à la découverte de ses propres ressources et de ses leviers de progrès, qui est aussi inspirant que le but.



La formation [...] permet [au manager] d'oxygéner l'intuition, la vision stratégique, la qualité des relations interpersonnelles, et la prise de décision.



Comment nous contacter ?

Deux interlocutrices à votre écoute :

Nouvelle Aquitaine
Béatrice PEREZ DANDIEU
Directrice de l'Organisme de formation CEFT,
Bègles –
www.cefti.fr

Région Centre
Karine ADAM
✉ Karine.adam@psychologue-tcc.com

☎ 06 50 20 66 67

🌐 www.psychologue-tcc.com

SCANNEZ POUR ACCÉDER
DIRECTEMENT À NOTRE SITE

