

PARCOURS DIRIGEANT / MANAGER RESSOURCE

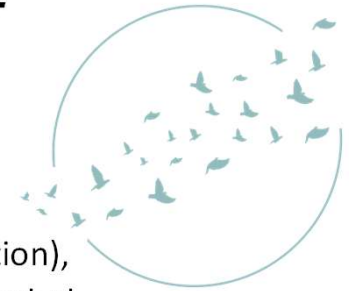


Ute Blouin Conseil

SASU au capital social de 10 000€

SIRET 949 417 950 000 19 - NAF 70 22Z

UN PARCOURS DIFFÉRENT - UNE POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT



LES PARTICIPANTS

Des dirigeants (présidents, directeurs généraux, chefs d'entreprises, membres de comités exécutifs ou de direction), des managers ou responsables autonomes dans leurs décisions, engagés dans une évolution de leur management et désirant prendre du recul sur leur quotidien.

LES PRÉREQUIS

Ce parcours requiert la volonté et la capacité de revisiter et d'interroger ses comportements relationnels, ses attitudes, ses représentations et ses ressentis émotionnels.

Les résultats sont d'autant plus probants que le dirigeant choisit et accepte lui-même de participer à ce parcours dans lequel l'implication personnelle est un élément fort de l'apprentissage.

ANIMATION PAR UTE BLOUIN ET CORINNE GIRARD

- Ute Blouin, autrice et coach professionnelle certifiée, spécialisée dans l'accompagnement des organisations et des dirigeants. Auparavant, dirigeante pendant plus de 20 ans au sein du Groupe Banques Populaires Caisses d'Épargne en responsabilité / contribution de projets à fort impact, dont deux fusions et une transformation du système managérial.
- Corinne Girard, coach et accompagnante des dirigeants, des managers, et de leurs équipes par l'approche gestaltiste, Formatrice et Gestalt-thérapeute certifiée.

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE POUR UNE PÉDAGOGIE ITÉRATIVE ET INTERACTIVE

- Avoir envie de développer une posture d'écouter dans sa fonction de dirigeant et de revisiter ses pratiques
- Être ouvert à une pédagogie originale : alternance de théorie, d'expression personnelle et d'entraînements
- Accepter d'échanger librement et sincèrement au sein d'un groupe, de confronter sa pratique à celle des autres et de partager des situations réelles et concrètes comme support d'entraînement
- Consacrer le temps nécessaire entre les journées de formation à expérimenter, lire, réaliser les tests proposés et accompagner ses pairs
- S'engager dans le temps, l'échelonnement de chaque parcours sur 6 mois permettant d'acquérir une nouvelle posture
- Définir un objectif individuel clair et en évaluer la réalisation de manière concrète et juste
- S'engager à être présent à chaque session et respecter les règles de confidentialité



LES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Une coanimation permanente et une démarche pédagogique fondée sur l'apprentissage par l'expérience et axée sur la mise en œuvre concrète sur le terrain
- Une durée de 2 * 6 mois pour permettre une intégration des apports, ainsi que le transfert des acquis dans le quotidien des participants
- Une évaluation des résultats qui s'appuie sur l'auto-évaluation des participants soutenue par la co-évaluation des pairs présents
- Un entretien préalable au parcours avec chaque participant, des entretiens intermédiaires, un entretien de conclusion pour évaluer les résultats obtenus et consolider les techniques acquises

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES NIVEAU 1



LES OBJECTIFS DU NIVEAU 1

- Une meilleure compréhension du fonctionnement de vos collaborateurs
- L'aptitude à écouter sans prendre en charge
- Le déploiement de votre intelligence émotionnelle
- Des techniques permettant d'accroître votre leadership au service de vos objectifs
- Des capacités pour développer le potentiel de vos cadres et collaborateurs
- Des comportements pour les rendre plus autonomes et plus responsables
- Des outils pour aider vos collaborateurs à mieux résoudre leurs difficultés
- De nouvelles aptitudes pour optimiser votre fonction et transmettre sérénité et efficacité.

CONTENUS PÉDAGOGIQUES NIVEAU 1



- ✓ **5 JOURNÉES EN PRÉSENTIEL (une par mois)** comprenant des enseignements théoriques et de nombreux espaces expérientiels d'entraînement, favorisant l'appropriation individuelle de la posture et la construction d'un collectif

Module 1 : Découvrir la posture de Dirigeant Ressources

Du dirigeant traditionnel au dirigeant ressource, fondamentaux de la posture : qu'est-ce qu'accompagner l'autre ?

Bases théoriques : le rôle du cerveau dans l'accompagnement, la pyramide de l'intelligence émotionnelle, le cadre et l'inclusion

Définir son objectif comme fil rouge du parcours

Module 2 : Approfondir la connaissance de soi, sa perception du monde et celle des autres

Connaitre ses comportements et comprendre ceux des autres, identifier ses modes de communication préférentiels, questionner les ressentis, apprendre la reformulation

Bases théoriques : les filtres (PNL), la méthode SODRAV, les jeux relationnels (AT), la visualisation créative

Module 3 : Identifier ses besoins, ses valeurs, ses qualités, ses croyances ... et ceux de l'autre

Identifier ses modes de fonctionnement, clarifier ses besoins, ses valeurs et ses ressources, donner et recevoir des feedbacks de manière positive

Bases théoriques : les signes de reconnaissance (AT), les positions de vie (AT)

Module 4 : Accueillir l'intelligence émotionnelle dans la relation professionnelle

Identifier, comprendre, réguler et exprimer les émotions, la communication non verbale et le cycle du changement

Bases théoriques : la biologie et le sens des émotions (Antonio Damasio), la proxémie, la courbe du deuil (Elisabeth Kübler-Ross)

Module 5 : Mettre en œuvre concrètement l'intelligence relationnelle dans son entreprise

S'engager et élaborer un plan d'action individuel, identifier son périmètre d'intervention et ses limites, réfléchir à la déontologie de la posture, ancrer les apprentissages

Bases théoriques : la confrontation bienveillante, la déclusion

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES NIVEAU 2

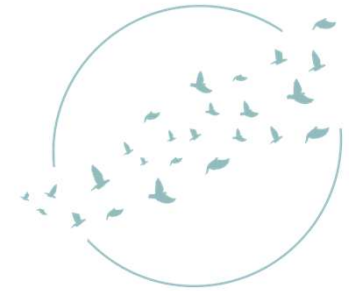


LES OBJECTIFS DU NIVEAU 2

- Accompagner des groupes et leur permettre de trouver par eux-mêmes des solutions aux difficultés qu'ils rencontrent
 - Apprendre à rendre une équipe plus autonome et responsable tout en respectant le cadre et la vision définie par le dirigeant
 - Piloter la dimension humaine d'un groupe
 - Comprendre les enjeux relationnels qui se jouent au sein d'une équipe
 - Mieux gérer les difficultés relationnelles au sein d'une équipe
 - Favoriser le développement de la coopération au sein d'un groupe
 - Améliorer durablement la performance de l'équipe et créer l'adhésion
-
- S'approprier des compétences et aptitudes immédiatement opérationnelles
 - Transférer au groupe les apprentissages de la formation Dirigeant Ressource niveau 1

CONTENUS PÉDAGOGIQUES NIVEAU 2

✓ **6 JOURNÉES EN PRÉSENTIEL (une par mois)** qui transforment le parcours et le groupe en laboratoire d'expérimentation



Module 1 : Rappel des fondamentaux du niveau 1, cadre et inclusion

Etablir des règles de fonctionnement du groupe de participants dans la formation, expérimenter le cadre et comprendre le sens de l'inclusion
Se réapproprier le processus, la posture, les outils de l'entretien d'accompagnement (aptitudes et SODRAV)

Module 2 : La posture Dirigeant Ressource Equipe, diagnostic et déploiement

Acquérir des bases théoriques nécessaires pour comprendre les jeux et enjeux relationnels dans les groupes : stades de développement et de maturité d'une équipe, l'approche de Schultz, théorie des organisations de Berne, approfondissement de la notion d'inclusion
Réaliser le diagnostic de son équipe test : hypothèses et voies d'amélioration ; découvrir le feed-back pour favoriser les prises de conscience de son équipe

Module 3 : L'équipe comme système vertueux

Créer un climat facilitant l'adhésion, la responsabilisation, la coopération et la confiance ; accroître la conscience que le groupe a de lui-même
Approfondir la maîtrise des relations interpersonnelles et acquérir des outils concrets : régulation, métaphore et position méta

Module 4 : Le collectif dans le changement

Décrypter les mécanismes de résistance et principaux dysfonctionnements à l'œuvre en situation de changement
S'initier au débrief collaboratif : un outil pour faire exprimer les émotions et identifier les besoins des équipes face au changement

Module 5 : La conscience du dirigeant au service du collectif

Approfondir l'approche systémique des groupes, s'appuyer sur les contraintes existentielles : une notion philosophique au service de l'agilité et du sens collectif de l'équipe
Accompagner l'équipe dans la construction de sa propre culture et de son identité, développer l'intelligence collective

Module 6 : Stratégie et mise en mouvement

Réfléchir à la manière singulière dont chacun s'est approprié le parcours et comment il ou elle déploie son style dirigeant ressource avec naturel
Différencier et concilier la relation d'accompagnement et la relation hiérarchique
Assimiler le parcours grâce à la métaphore et expérimenter la déclusion comme outil