

## Les objectifs

- Développer sa posture de manager éthique et inclusif (Leadership / Mentor / Coach)
- Apprendre à mieux se connaître et connaître les autres (Culture de la Diversité)
- Organiser et promouvoir la motivation de son équipe au quotidien (Faciliter / Fédérer)
- Construire une relation de confiance favorisant l'autonomie des collaborateurs
- S'approprier une boîte à outil complète : savoir gérer les conflits, savoir déléguer les périmètres de responsabilité, Savoir prioriser son temps, Savoir animer l'intelligence collective au sein des réunions ou ateliers



### Public

Managers  
Chefs de Projet  
Managers de managers



### Pré requis

avoir 5 ans d'expérience professionnelle



### Organisation

Parcours de 4 à 6 mois  
Groupe de 8 à 12 personnes  
Modalités hybrides mix présentiel/distanciel



### Délai

un mois après la validation de l'offre



### Tarif

**EN INTRA**  
Nous consulter pour devis



### Accessibilité

Besoins d'adaptation pour les personnes en situation de Handicap étudiés à la demande dès l'amont de la formation



# Devenir un manager éthique et inclusif

## PROGRAMME

### LES 4 DIMENSIONS DU MANAGER INCLUSIF D'UNE EQUIPE

- Manager en contexte inclusif (Leader / Coach)
- Manager en posture éthique (Individu / Pilote) *son rôle - son Intention - ses missions - ses objectifs,*
- Savoir mener un cadre porteur de sens, exigeant et ouvert à l'intelligence collective.

### CONDUIRE SON EQUIPE AVEC ASSERTIVITE

- Encadrer / mentorer son équipe sur le terrain
- Assurer la Viabilité – la Vivabilité – l'Équitabilité du pilotage de l'équipe
- Mettre en place des rituels individuels et collectifs
- Identifier les leviers de motivation de chaque collaborateur favorisant l'intelligence collective
- Construire une charte de collaboration portant les valeurs partagées avec chacun au-delà du projet individuel

### FAVORISER L'IMPLICATION

- Adopter son mode d'accompagnement aux différences des collaborateurs (Mentora / Coach)
- Développer un encadrement situationnel selon la singularité des collaborateurs (Les 4 tempéraments)
- Savoir fixer des objectifs écologiques et piloter son plan d'action par l'intelligence collective
- Savoir donner ou recevoir des retours constructifs
- Accompagner le développement de l'autonomie (S'impliquer ou S'engager)

### MAITRISER LA COMMUNICATION

- Donner le cadre et l'intention de l'échange
- Développer l'écoute active, la posture empathique
- Maîtriser la synchronisation, les feedbacks, les rituels établissant la confiance, l'estime et l'affirmation de chacun

### DÉVELOPPER SA PRATIQUE ET SA POSTURE

- Travailler sur les plans de progrès individuels et collectifs, en partageant de bonnes pratiques
- Savoir mener un projet fédérateur pour son service
- Intégrer la boîte à outil du manager éthique et inclusif

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES MOBILISÉES

- Alternance de méthode active, participative puis expérientielle
- Pédagogie du plan de progrès
- Quizz, exercices, vidéos Powerpoint, apports et illustrations
- Ateliers de retour d'expériences
- Ateliers de bonnes pratiques
- Mise en œuvre de plan d'action en situation

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Questionnaire d'auto-positionnement et recueil des attentes en amont de la formation
- Suivi des apprentissages en cours de formation
- Autodiagnostic du manager éthique et inclusif sur les 4 postures clés
- Evaluation plan de progrès individuel
- Travaux d'intersession
- Remédiation en collectif
- Évaluation des acquis en fin de formation
- Mesure de la satisfaction des stagiaires
- Evaluation à froid à 3 mois

### SANCTION

- Attestation individuelle de formation