

Programme Formation

PARCOURS MANAGEMENT APPRECIATIF

Le Management Appréciatif est construit à partir des travaux scientifiques qui ont démontré la capacité des personnes, des équipes et des organisations à croître, à se développer et à performer, lorsque qu'elles s'appuient sur ce qui fonctionne bien, leurs forces, leurs talents et leurs réussites.

C'est à partir de ce « socle positif » que les projets d'avenir peuvent s'imaginer puis se réaliser.

Le Management Appréciatif, créé en 2009 par l'IFAI, est un croisement entre la méthode Appréciative Inquiry, née à l'université de Cleveland et la discipline de la psychologie positive scientifique, apparue fin des années 90 sous l'impulsion de l'université de Pennsylvanie. Ces deux courants créés il y a une trentaine d'années aux Etats Unis, se déploient partout dans le monde et particulièrement en France depuis 2009.

Organisé sur une durée de 6 mois, ce parcours permet à tout manager de faire évoluer sereinement et progressivement sa posture et ses pratiques managériales vers un management qui

- modélise les succès pour les reproduire,
- détecte les talents et soutient leur développement,
- facilite l'autonomie et l'implication des équipes,
- donne du sens aux actions menées au quotidien,
- favorise un climat émotionnel et relationnel positif,
- cultive un "optimisme réaliste"... même en période de crise ou de difficultés.

Chaque participant a la possibilité de développer son propre laboratoire d'expérimentation avec son équipe en s'appuyant sur les enseignements, les pratiques et la force du groupe de formation.

Objectifs de la formation :

Objectifs pédagogiques

A l'issue de ce parcours, le participant sera en mesure de déployer une posture et des outils de management spécifiques, pragmatiques et faciles d'accès qui permettront à son équipe de remplir sa mission et d'exprimer ses potentiels sereinement, efficacement et durablement.

Objectifs opérationnels

Le management appréciatif permet à celui qui le déploie de développer une posture, un leadership et un état d'esprit propices à son propre développement managérial et à l'atteinte de ses objectifs.

L'équipe d'un manager appréciatif:

- connaît ses forces individuelles et collectives,
- a l'habitude de capitaliser sur ce qui fonctionne,
- est curieuse, ouverte, autonome et agile,
- s'appuie sur le collectif pour émettre de nouvelles idées,
- atteint ses objectifs en confiance, dans le plaisir et la coopération.

Compétences visées

- Savoir explorer en profondeur les potentiels, les forces et les talents de son équipe/ de son organisation pour les déployer au service du projet collectif.
- Repérer, analyser et modéliser les succès de son équipe pour améliorer son efficacité au quotidien et renforcer le “noyau positif” sur lequel construire les réussites à venir.
- Comprendre les leviers de la motivation individuelle et maîtriser les outils de management qui permettent de les activer pour susciter de l’engagement individuel et collectif.
- Donner en permanence du sens aux actions menées pour que celles-ci soient alignées avec la mission et le projet de l’équipe.
- Favoriser un climat émotionnel et relationnel positif dans l’équipe et avec l’ensemble des parties prenantes pour développer la confiance et l’autonomie.

Dates, lieu et tarifs

Voir les tarifs et planning sur le site : <http://www.ifai-appreciativeinquiry.com>

Chaque session est accessible de 8 minimum à 12 participants maximum.

Il est possible de s’inscrire à la session en renseignant le bulletin d’inscription sur notre site.

Chaque session se déroule à la fois en présentiel, à Paris, et en distanciel

Modalités et délais d’accès

Les inscriptions à nos formations se font directement via notre site Internet : <http://ifai-appreciativeinquiry.com/inscription/>

Une unique session est ouverte à l’année, le délai d’accès dépend du taux de remplissage de chaque session. L’inscription est possible jusqu’à J-5 du jour de démarrage de la session.

Durée et horaires

Ce parcours représente un total de 7 jours (52 heures) de formation: 4 jours en présentiel (28h) - 3 jours en distanciel (24h).

Organisation temporelle:

- **Présentiel 1 : 2 jours** | 09h30-13h & 14h00-17h30 | (14h)
 - Intersession (pratique terrain)
- **Distanciel 1:** 0,5 jour 09h-13h | (4h)
 - Intersession (pratique terrain)
- **Distanciel 2:** 0,5 jour 09h-13h | (4h)
 - Intersession (pratique terrain)
- **Distanciel 3:** 0,5 jour 09h-13h | (4h)
 - Intersession (pratique terrain)
- **Présentiel 2 : 1 jour** | 09h30-13h & 14h00-17h30 | (7h)
 - Intersession (pratique terrain)
- **Distanciel 4:** 0,5 jour 09h-13h | (4h)
 - Intersession (pratique terrain)
- **Distanciel 5:** 0,5 jour 09h-13h | (4h)
 - Intersession (pratique terrain)
- **Distanciel 6:** 0,5 jour 09h-13h | (4h)
 - Intersession (pratique terrain)
- **Présentiel 3 : 1 jour** | 09h30-13h & 14h00-17h30 | (7h)

Les temps de formation s’étaleront sur 4 mois pour s’insérer harmonieusement dans votre planning professionnel et permettre des temps de réflexion et d’expérimentation pendant les intersessions.

Animation

Sylvain Boutet

Consultant, formateur, auteur, facilitateur en intelligence collective, concepteur pédagogique, Praticien certifié en Appreciative Inquiry par l'Institut Français d'Appreciative Inquiry et par la Case Western Reserve University de Cleveland

Depuis 20 ans, j'accompagne les équipes et les entreprises dans leurs projets de transformations: projet stratégique, transformation de la culture managériale, renforcement de l'engagement et de l'autonomie des collaborateurs, développement de l'agilité et de la coopération des équipes

Stéphan Krajcik

Formateur, facilitateur en intelligence collective, coach certifié, auteur et sculpteur.

Praticien certifié en Appreciative Inquiry par l'Institut Français d'Appreciative Inquiry et par la Case Western Reserve University de Cleveland.

Avec une expérience de 25 ans en management à l'international dans différentes industries et tailles d'entreprises, j'ai expérimenté, adopté, adapté et pratiqué des méthodes de travail innovantes qui m'ont conduit avec succès à prendre la responsabilité de nombreuses équipes, en tant que manager et leader.

Depuis 10 ans je mets mon expérience, mon savoir-faire et savoir-être au service des humains que j'accompagne, je coache et forme dans divers écosystèmes.

Public visé et prérequis

Ce parcours est ouvert à toute personne en situation de management direct ou indirect quelles que soient son expérience et le contexte dans lequel elle l'exerce: cadre dirigeant, manager, chef d'équipe, responsable projet, ...

Il s'adresse tout particulièrement à des managers qui ont envie de prendre du recul sur leurs pratiques, de découvrir des connaissances récentes et de s'ouvrir à de nouvelles idées sur le management, afin d'expérimenter des pratiques managériales qui s'appuient sur les réussites, les forces et les atouts des individus et du collectif.

La diversité des participants est une richesse qui viendra nourrir les échanges et les partages d'expérience.

Méthodes mobilisées

Modalités pédagogiques

Le parcours est co-animé par 2 formateurs selon des modalités pédagogiques expérientielles.

Les participants expérimentent tous les outils qui leurs sont proposés et travaillent sur leur projet managérial personnel tout au long de la formation.

Le parcours comprend des temps de formation, des temps d'échanges de pratiques entre pairs, des temps d'expérimentation en formation et sur le terrain et des temps de débrief/bilan des nouvelles pratiques testées dans son quotidien professionnel avec son équipe.

Binômes, sous-groupes et échanges en plénière permettent de vivre pleinement l'expérience pédagogique.

Un questionnaire d'analyse des besoins est à renseigner lors de l'inscription, puis un questionnaire de positionnement est proposé de compléter en début de formation.

Outils pédagogiques

L'inscription à la formation donne accès à une plateforme documentaire en ligne qui réunit:

- Les supports de formation
- Une boîte à outils sous forme de fiches pratiques
- Une bibliographie
- Des ressources inspirantes (vidéos, articles, livres...)

Modalités d'évaluation

L'évaluation des acquis est faite tout au long de la formation à travers des exercices d'application et de mise en pratique.

Un questionnaire d'appréciation est à renseigner sur place en milieu et fin de la formation.

Formalisation à l'issue de la formation

Une attestation de formation est remise en fin de formation.

Accessibilité au public en situation d'handicap

Nous informer lors de l'inscription si un besoin d'accessibilité est nécessaire.

Vous pouvez vous renseigner auprès du Référent Handicap et RSE :

Voir rubrique « Renseignements pédagogiques »

Renseignements administratifs

Stéphane Ruiz | office@ifai-appreciativeinquiry.com

+33 (0) 7 60 78 08 73

Renseignements pédagogiques

Sylvain Boutet | office@ifai-appreciativeinquiry.com

+33 (0) 6 62 82 30 46

Stephan Krajcik | office@ifai-appreciativeinquiry.com

+33 (0) 6 62 82 30 46

Contenu synthétique

Manager Appréciatif

A travers cette formation nous souhaitons vous proposer un parcours dans la durée qui vous donne du temps pour installer de nouveaux savoir faire et savoir être, une nouvelle posture managériale, des pratiques et habitudes différentes.

Les temps en présentiel

Les quatre journées en présentiel sont les temps forts de la formation. Elles permettront à chacun d'explorer et s'approprier le modèle de management apprécitatif grâce à la synergie des enseignements et apports théoriques, des pratiques proposées, des forces et compétences de chacun, et de la puissance de l'intelligence collective mise en action.

Les temps en distanciel

Les six inter-sessions en distanciel nous permettront d'amener du rythme à la force des journées en présentiels. En format webinar et supervision nous partagerons les expériences et retours sur votre développement en tant que manager appréciatif dans vos éco-systèmes professionnels. Au programme:

- Prendre un temps d'échange sur les pratiques expérimentées par les uns et les autres depuis la dernière rencontre: bilan appréciatif, débrief, feedback, capitalisation des apprentissages.
- Présenter une nouvelle thématique clé du management appréciatif: apports, outils associés, expérimentation et préparation de la mise en pratique

Nous vous sollicitons régulièrement pour apporter et partager des cas concrets issus de votre expérience terrain.

L'esprit général de la formation

Nous vous invitons à adopter différentes attitudes utiles au bon déroulement de cette formation:

- Cultiver une attitude de « non savoir » : mettre de côté un instant ce que vous savez pour laisser la place à la découverte et à l'appréciation de ce qui est.
- Développer une posture appréciative tout au long de la formation: accueil, ouverture d'esprit, identification des forces, imagination créatrice, idées provocantes, sens du résultat et bienveillance.
- Faire confiance au "temps" : lâcher prise, se faire confiance et se donner les moyens d'expérimenter et d'installer petit à petit les apprentissages.
- Faire confiance au processus: plus on laisse le processus se dérouler, plus il donne sa pleine mesure...

Jour 1 - Présentiel 1

1. Ouverture du Parcours
 - 1.1. Poser le cadre des échanges
 - 1.2. Principes de la pratique du cercle
 - 1.3. L'état d'esprit appréciatif
2. Découverte et partage de nos visions
 - 2.1. Management
 - 2.2. Leadership
 - 2.3. Collaborateurs
 - 2.4. Entreprises
3. L'Appreciative Inquiry
 - 3.1. Origines de l'AI: histoire, fondements scientifiques, développement, domaines d'application
 - 3.2. L'entretien appréciatif
 - 3.3. Principes fondamentaux de l'approche appréciative
 - 3.4. L'orientation positive et le projet managérial

Jour 2 - Présentiel 2

1. Poser le cadre des échanges et pratique du cercle
2. Les besoins fondamentaux
 - 2.1. Les niveaux de besoins

- 2.2. Les impacts sur l'équipe, la qualité relationnelle et les échanges
- 2.3. Liens entre besoins et motivation
- 2.4. Manager et nourrir les besoins: les outils essentiels
- 3. Pratique de centrage: Etat coach état crash
- 4. Les 5 langages de l'appréciation
 - 4.1. Reconnaissance et appréciation
 - 4.2. Les facteurs de motivation
 - 4.3. Découverte des 5 langages d'appréciation
 - 4.4. L'impact sur les besoins
- 5. Retour sur l'orientation positive et le projet managérial. Identification d'un cas concret sur lequel avancer en intersession.
- 6. Cercle de fermeture

Distanciel 1: La communication empathique, l'écoute active

- 7. Partage cas concrets
- 8. Apprendre à écouter
 - 8.1. Quand je n'écoute pas
 - 8.2. Quand j'écoute
 - 8.3. Les principes de l'écoute active
 - 8.4. Pratique de l'écoute active

Distanciel 2: Une autre approche de la collaboration - Le worldview intelligence

- 9. Élargir notre prisme
 - 9.1. Une vérités, des vérités
 - 9.2. Les 6 dimensions
 - 9.3. L'impact des comportements
 - 9.4. Le worldview en action

Distanciel 3: Manager avec les forces

- 10. Partage cas concrets
- 11. Les forces au service de tous
 - 11.1. Modèle Seligman
 - 11.2. Identification des forces
 - 11.3. Pratique de la posture par les forces

Jour 3 - Présentiel 3

- 12. Poser le cadre des échanges et pratique du cercle
- 13. Cultiver "l'espace entre"
 - 13.1. Cadre de contraste
 - 13.2. Espace génératif
 - 13.3. Espace co-construit
- 14. L'arbre de vie professionnelle
 - 14.1. La narration
 - 14.2. Les ressources
 - 14.3. Les forces
 - 14.4. Les histoires
 - 14.5. La forêt
- 15. Le questionnement appréciatif
 - 15.1. Les niveaux de questions
 - 15.2. Le retournement
 - 15.3. Les trois "As"

- 15.4. Questions brûlantes - questions puissantes
- 16. Le chemin chaordique
- 17. Le diamant de la participation
 - 17.1. La divergence
 - 17.2. L'émergence
 - 17.3. La convergence

Distanciel 4: La communication appréciative

- 17.4. Dialogue d'appréciation
- 17.5. Dialogue de collaboration

Distanciel 5: Feedback appréciatif

- 18. Pratique des différents outils
 - 18.1. Dialogue d'appréciation
 - 18.2. Les 3 As
 - 18.3. Décliner les questions

Distanciel 6: Le voyage relationnel

- 19. Les neurosciences et la relation
 - 19.1. Modèle SCARJ
 - 19.2. Le cadre de sécurité relationnelle
 - 19.3. Traiter les tensions
 - 19.4. Dialogue de gratitude

Jour 4 - Présentiel 4

- 20. Poser le cadre des échanges et pratique du cercle
- 21. Bilan appréciatif du chemin parcouru
 - 21.1. Présentation des projets
 - 21.2. Retour d'expériences
 - 21.3. Déclaration de leadership
 - 21.4. Le projet managérial évolutif
 - 21.5. Feedback appréciatif
- 22. Bilan
- 23. Discernement
- 24. Évaluation
- 25. Célébration et cercle de clôture appréciatif

