



Management éthique et responsable

## Le manager éthique et responsable

2 jours (14h00) | ★★★★★ 4,6/5 | MGETH-ETHI | Évaluation qualitative de fin de stage |  
Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Formations Management & soft skills › Management des équipes et des personnes › Management éthique et responsable

Contenu mis à jour le 13/10/2023. Document téléchargé le 23/05/2024.

### Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Identifier les niveaux de décision dans l'entreprise
- Clarifier les concepts et enjeux de l'éthique en management
- Mettre en oeuvre une démarche éthique dans l'entreprise
- Identifier et décrire les besoins des individus
- Définir les facteurs de cohésion et les obstacles à la synergie d'équipe
- Utiliser les rituels d'animation pour développer la dynamique collective
- Associer et donner du sens à votre action et partager le sens collectif
- Organiser la montée en responsabilité et en autonomie des individus
- Utiliser les outils de l'analyse systémique pour privilégier le comment au pourquoi
- Impliquer les individus dans le changement en utilisant les différents niveaux de communication.

### Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel\* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode\*\* démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne
- Supports de cours et exercices

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

\* nous consulter pour la faisabilité en distanciel

\*\* ratio variable selon le cours suivi

## Prérequis

Avoir suivi la formation MGOPE-MAN "Réussir sa prise de fonction de manager" ou avoir les connaissances équivalentes.

## Public concerné

Tout manager encadrant, désireux de faire évoluer son mode de management en s'appuyant sur une démarche éthique de responsabilité sociale.

## Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence élargie par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

# Programme

## 1) Avant la formation

- Questionnaire de positionnement pour identifier ses propres axes de progrès

## 2) Pendant la formation

### Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

### Management éthique : comprendre les concepts et enjeux

- Les 4 niveaux de décision dans l'entreprise
  - Ethique
  - Politique
  - Stratégie
  - Tactique
- L'importance de clarifier chaque niveau
- Pourquoi déployer dans l'entreprise une démarche qui privilégie l'éthique ?
- La notion de projet d'entreprise et de sens commun

### Approche éthique : le ménagement

- L'éthique du rôle - A quoi sert le manager ?
- L'attention portée aux femmes et aux hommes
- La recherche et la compréhension, une démarche responsable
- Faire attention, prendre soin, protéger, stimuler : une démarche collective et performante
- Qui veut voyager loin : sagesse managériale

### Fédérer un collectif : les clés de la synergie

- Définir ce qui fonde une équipe : facteurs de cohésion et obstacles à un fonctionnement collectif efficace
- Les différents niveaux de maturité d'une équipe
- Les 4 rituels d'animation permettant de développer une dynamique collective
- Savoir donner du sens à son action
- Partager le sens de l'action collective
- Accepter les directions et les contributions au sens collectif

### **Comprendre les besoins des individus**

- Les stades de maturité relationnelle des collaborateurs : maîtriser le binôme compétence / implication
- Construire des relations équitables et bienveillantes, dans le respect des besoins de chacun

### **Faire monter les individus en responsabilité et en autonomie**

- Apprendre à ses collaborateurs à s'auto-responsabiliser et s'autonomiser
- Associer "contrôle adapté" à "juste confiance"
- Savoir "perdre" du pouvoir personnel pour "gagner" en force collaborative
- Idées "fausses" et idées "vraies" en matière de motivation : distinguer motivation, satisfaction, implication
- Les signes de reconnaissance au quotidien
- Le feedback : pièges à éviter et bonnes pratiques

### **S'outiller stratégiquement pour développer l'autonomie du collectif**

- S'approprier les outils de l'analyse systémique : aider à privilégier le comment au pourquoi
- Les 7 étapes de résolution de problèmes : s'appuyer sur l'intelligence collective et la créativité du groupe
- Changement : les questions-clés à traiter pour rassurer les individus et les impliquer dans la nouveauté, le changement ou l'inconnu
- Les 3 niveaux de communication (technique, relationnelle, synergétique) : quand les mettre en oeuvre, comment et pour quel but ?

### **Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)**

- *Autodiagnostic : identifier ses valeurs et s'entraîner à les traduire en règles de travail de l'équipe*
- *Jeux de rôle : créer un climat de confiance dans l'équipe pour tirer le meilleur de chacun*
- *Atelier : analyse de scénarios de situations managériales traduisant une forme de bienveillance*
- *Brainstorming en sous-groupe : identifier les améliorations individuelles à envisager*
- *Débriefing sur les comportements mis en oeuvre : analyse de pratique*
- *Plan d'action : rédiger son plan d'action personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes*

### **Synthèse de la session**

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formatrice (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

### **Modalités d'évaluation des acquis**

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation

## **Accessibilité de la formation**

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

## **Modalités et délais d'accès à la formation**

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme. Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.