



Intégrer les pratiques du management collaboratif RS7533

Formation inter-entreprises
en présentiel

version du programme : mars 2026

Certification de compétences



Catégorie C “Utilité économique ou sociale” : “certifications correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi”

Un parcours de **36,5 heures** de formation qui conjugue présentiel + coaching individuel à distance* (optionnel)

Introduction

Les résultats d'une entreprise, les performances d'une équipe ou la réussite d'un projet dépendent en grande partie des qualités managériales. Et comme toute compétence, la capacité à manager s'acquiert, se travaille, se développe.

Développer une dimension managériale collaborative pour accroître conjointement performance de l'entreprise et bien-être au travail, c'est être capable de mobiliser la relation, la créativité, la coopération, l'initiative, l'autonomie, le plaisir. Il s'agit de s'adapter aux besoins de renouveau managérial et de nouvelles organisations de travail pour tous, salariés et entreprises, et de mieux faire face *ensemble* aux enjeux économiques et sociaux actuels et à venir.

1- TOP DÉPART

Bilan de positionnement

Questionnaires individuels à remplir en amont de la formation par les candidats, avec pour objectifs :

- L'état des lieux du contexte professionnel du candidat, de ses attentes et des points de développement
- Le niveau d'expertise managériale
- L'identification de son style de management situationnel
- L'identification du profil de personnalité DISC remis au participant lors de la formation.

2- ANIMATION EN PRÉSENTIEL

35 heures en groupe, soit 5 jours

Des quizz, des études de cas en sous-groupes et des exercices individuels permettent d'apprécier l'acquisition des connaissances. ***Le suivi de l'entièreté du parcours de formation ouvre le passage vers la certification.***

3- PRÉSENTATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE SON PLAN D'ACTIONS MANAGÉRIAL - En présentiel

1h30

Evaluation des compétences acquises à l'issue du parcours de formation

- **Exposé oral par le candidat à la certification - durée : 15 minutes :**

L'apprenant présente une analyse de ses pratiques managériales, son projet professionnel, ses objectifs d'évolution et son plan d'actions collaboratif en s'appuyant sur un support type power point rétroprojeté

- **Echange de questions-réponses avec les membres du jury - durée : 30 minutes :**

Le jury interagit avec le candidat en posant des questions. Le candidat apporte des éléments de réponses

- **Mise en situation professionnelle : jeu de rôle simulant la conduite d'une séquence de réunion d'intelligence collective - durée : 20 minutes**

A partir d'un scénario décrivant le contexte professionnel, l'objectif de la réunion, le type de réunion (prise de décision, résolution de problème, créativité, alignement...). Il est demandé au candidat d'animer une séquence de réunion d'intelligence collective devant les autres candidats et le jury d'évaluation, mobilisant des leviers collaboratifs adaptés au cas donné. Les membres du jury joueront le rôle de collaborateurs pouvant interagir avec le candidat évalué. Le format peut simuler une réunion en présentiel ou distanciel.

Les compétences visées

- Analyser son mode de management au regard des principes du management collaboratif
- Elaborer un plan d'action intégrant des leviers collaboratifs
- Organiser les conditions et modalités de travail de l'équipe nécessaires à un fonctionnement collaboratif
- Animer des réunions d'intelligence collective
- Accompagner individuellement chaque membre de l'équipe vers un management collaboratif

Les objectifs pédagogiques

A l'issue de sa formation, l'apprenant sera capable de :

- Analyser ses pratiques actuelles au regard des valeurs du management collaboratif.
- Mettre en œuvre les conditions de réussite de l'accompagnement des changements dans son contexte professionnel.
- Ajuster son positionnement et sa communication au mode collaboratif.
- S'approprier les comportements et leviers de motivation.
- Construire son plan d'actions collaboratif avec les ressources à disposition prenant en compte les collaborateurs en situation de handicap.
- Ajuster son positionnement et sa communication au mode collaboratif.
- S'approprier les comportements et leviers de motivation.
- Animer des processus d'intelligence collective en réunion d'équipe(s) présentielle et à distance.
- Mettre en œuvre les leviers de la cohésion et de la coopération renforçant le sentiment de contribution.
- Maîtriser les facteurs clés de co-développement dans la conduite des rituels individuels.
- Créer les conditions d'engagement et faire émerger les talents d'autonomie des collaborateurs
- Transformer les situations sensibles en opportunité de développement.

Les moyens pédagogiques

- Exposé interactif - Exercice expérientiel - Brainstorming
- Etude de cas en sous-groupes
- Mise en situation et jeux de rôle
- Ateliers d'intelligence collective de type mindmapping, diagramme des affinités - Co-développement à partir de problématiques ou sujets relevés par les participants.
- Photo-langage - Quizz digital

Les modalités et techniques d'évaluation

- Entretien de positionnement avant l'entrée en formation
- Questionnaire de pré-formation
- Certificat de réalisation
- Evaluation de la satisfaction des participants à chaud et à froid
- Durée de préparation aux épreuves de certification : Les candidats disposent d'un délai **maximum de 6 semaines après le dernier de la formation** pour rédiger un rapport écrit de 15 pages (minimum) à 20 pages (maximum) au format word rédigé en arial 11. Ensuite, les candidats envoient leur rapport écrit par courriel au format PDF à l'organisme de formation habilité à évaluer au plus tard 7 jours ouvrables avant la date de passage aux épreuves de certification.

PRÉ-REQUIS

- Avoir une première expérience en management d'équipe.
- Avoir un projet professionnel basé sur :
 - ✓ une problématique de performance au sein de son équipe
 - ✓ et/ou le besoin de faire évoluer ses pratiques managériales pour améliorer durablement la performance collective.



PUBLIC VISÉ

- Toute personne qui exerce ou a exercé une fonction de manager d'équipe(s)
- Toute personne en charge de piloter une équipe quel que soit le domaine d'activité
- Toute personne qui souhaite acquérir des compétences transverses en complémentarité des compétences métier



DURÉE

36,5 heures
en présentiel

Soit 5 jours et 1h30 au total

Coaching individuel à distance -
optionnel
2 x 1 heure

TARIF

Inter-entreprises
Formation collective
3 300 € HT par personne
Coaching
450 € HT par personne



Les objectifs pédagogiques

A l'issue de cette session, chaque manager sera capable de :

- Analyser ses pratiques actuelles au regard des valeurs du management collaboratif.
- Mettre en œuvre les conditions de réussite de l'accompagnement des changements dans son contexte professionnel.
- Ajuster son positionnement et sa communication au mode collaboratif.
- S'approprier les comportements et leviers de motivation.

Le programme

Explorer les valeurs du management collaboratif

Explorer les styles de leadership situationnel.

Identifier les différences entre management traditionnel et management collaboratif.

Découvrir les piliers du management collaboratif et relever leurs bénéfices.

Les transposer concrètement au contexte d'équipe(s) et d'entreprise.

Faire du changement une force

Identifier les résistances et les conditions du changement.

Piloter et réussir le changement en accompagnant chaque étape.

Activer les leviers de la collaboration.

DURÉE

1 jour par groupe
Soit 7 heures
en présentiel

INTERVENANT

expert en
Management collaboratif



Les objectifs pédagogiques

A l'issue de cette session, chaque manager sera capable de :

- Construire son plan d'actions collaboratif avec les ressources à disposition prenant en compte les collaborateurs en situation de handicap.

Le programme

Renforcer sa légitimité de manager pour favoriser l'engagement

Activer les leviers de la légitimité.

Agir avec « bienveillance » pour bien veiller à construire les conditions d'engagement .

Développer l'empowerment : responsabilisation, engagement, autonomie.

Explorer et préférer les comportements générateurs de « tension » constructive collective autour de 3 nouveaux rôles : créateur de solution

Maîtriser les facteurs clés de co-développement dans la conduite des rituels individuels

Identifier les rituels propices au co-développement.

Challenger pour donner l'impulsion du changement : point d'activité, accompagnement projet ou entretien d'évaluation.

Coachier pour faire émerger les talents d'autonomie des collaborateurs avec les techniques d'écoute active génératrices de responsabilisation et d'engagement.

Définir et valider conjointement les objectifs opérationnels et plans d'actions.

DURÉE

1 jour par groupe
Soit 7 heures
en présentiel

INTERVENANT

expert en
dynamique managériale



Les objectifs pédagogiques

A l'issue de cette session, chaque manager sera capable de :

- Ajuster son positionnement et sa communication au mode collaboratif.
- S'approprier les comportements et leviers de motivation.

Le programme

Ajuster son positionnement et sa communication au mode collaboratif

Intégrer le concept de perception.

Découvrir les différents profils de personnalité, leurs caractéristiques et comportements associés.

Identifier ses préférences comportementales et leur impact en termes de productions collaboratives.

Découvrir les différentes formes de handicap et leur impact en termes de productions collaboratives.

Relever les limites de ses pratiques managériales actuelles et les difficultés qui en émergent.

Définir les objectifs d'évolution de son management.

Adopter les comportements et discours qui mobilisent et motivent

Identifier les facteurs de communication positive correspondant aux différents profils, en prenant en compte les différences de fonctionnement et les situations de handicap.

Instaurer la collaboration par la confiance en adaptant sa communication interpersonnelle.

Repérer les différentes sources de motivation et d'efficacité.

Mettre en œuvre les leviers adaptés aux collaborateurs de son équipe.

DURÉE

1 jour par groupe
Soit 7 heures
en présentiel

INTERVENANT

expert en
dynamique managériale



Les objectifs pédagogiques

A l'issue de cette session, chaque manager sera capable de :

- Animer des processus d'intelligence collective en réunion d'équipe(s) présentielle et à distance.
- Mettre en œuvre les leviers de la cohésion et de la coopération renforçant le sentiment de contribution.

Le programme

Animer des réunions participatives et concrètes

Préparer ses briefings et réunions en identifiant les objectifs.

Mettre les techniques d'animation et les outils en adéquation avec les objectifs visés.

Mettre en œuvre les leviers de la cohésion et de la coopération

Expérimenter quelques processus générant une dynamique participative visant un objectif commun.

Nourrir l'engagement collectif par des temps d'échanges, de partage, d'expression collective.

Ouvrir des perspectives pour enclencher et faire vivre dans la durée des coopérations transversales.

Fixer une charte d'expression créative et déléguer les rôles.

Définir sa posture d'animateur et de facilitateur.

Libérer la parole et développer l'écoute.

Fédérer sur des plans d'actions validés collectivement.

DURÉE

1 jour par groupe
Soit 7 heures
en présentiel

INTERVENANT

expert en
en dynamiques de groupe



Les objectifs pédagogiques

A l'issue de cette session, chaque manager sera capable de :

- Maîtriser les facteurs clés de co-développement dans la conduite des rituels individuels.
- Créer les conditions d'engagement et faire émerger les talents d'autonomie des collaborateurs
- Transformer les situations sensibles en opportunité de développement.

Le programme

Renforcer sa légitimité par la confiance pour favoriser l'engagement

Activer les leviers de la légitimité.

Agir avec « bienveillance » pour bien veiller à construire les conditions d'engagement.

Développer l'empowerment : responsabilisation, engagement, autonomie.

Explorer et préférer les comportements générateurs de « tension » constructive collective autour de trois nouveaux rôles créateurs de solution.

Maîtriser les facteurs clés de co-développement dans la conduite des rituels individuels

Identifier les rituels propices au co-développement.

Challenger pour donner l'impulsion du changement : point d'activité, accompagnement projet ou entretien d'évaluation.

Coacher pour faire émerger les talents d'autonomie des collaborateurs avec les techniques d'écoute active génératrices de responsabilisation et d'engagement.

Définir et valider conjointement les objectifs opérationnels et plans d'actions.

Transformer les situations sensibles en opportunité

Identifier ses freins à la productivité et les indicateurs de mécommunication.

Analyser les antidotes indispensables à son efficacité et à celle des collaborateurs.

Adopter une posture assertive en développant l'écoute active.

Donner du feed-back correctif générateur de développement en co-construisant les solutions.

Appliquer les méthodes pour savoir dire *NON* en maintenant la relation.

DURÉE

1 jour par groupe
Soit 7 heures
en présentiel

INTERVENANT

expert en
Dynamique managériale