PROGRAMME DE FORMATION

Management augmenté : équilibrer intelligence émotionnelle et intelligence artificielle

Déléguer à l'IA ce qui peut l'être, renforcer l'humain là où il est irremplaçable

DURÉE	MODALITÉ	GROUPE	NATURE
2 jours 14 heures	Présentiel	8 pers. maximum	Action de formation

OBJECTIF PROFESSIONNEL

À l'issue de la formation, le manager sera capable d'articuler posture d'assertivité et posture d'autorité, en s'appuyant sur l'intelligence émotionnelle et sur l'IA pour gagner en efficacité, et d'accompagner son équipe dans les changements liés à l'IA.

01 Public visé

- Managers et responsables d'équipe
- Dirigeants et membres de CODIR/COMEX
- Chefs de projet et coordinateurs
- RH accompagnant la transformation managériale

02 Prérequis

Exercer une fonction d'encadrement ou de coordination d'équipe. Aucun prérequis technique en IA.

03 Objectifs opérationnels

- Situer son style de management et l'adapter à chaque collaborateur dans un contexte transformé par l'IA
- Adopter une posture relationnelle assertive : écoute active, questionnement, reformulation, empathie
- Gagner du temps en déléguant et en optimisant ses process, notamment avec l'IA
- Valoriser, donner du feedback et renforcer la cohésion de son équipe
- Prendre la parole avec aisance et conduire des réunions d'équipe efficaces
- Asseoir sa posture d'autorité : conduire un entretien de recadrage et gérer les conflits
- (Jour 3 optionnel) Positionner l'IA dans son équipe et piloter le changement en accueillant les peurs

04 Contenu de la formation

AVANT LA FORMATION

- Questionnaire de positionnement : pratiques managériales, maturité IA, situations à enjeu

JOUR 1 — LA POSTURE D'ASSERTIVITÉ DU MANAGER

Initialisation de la formation & approches du management

- Définition du management : les différentes postures managériales
- Du manager-chef au manager à l'ère de l'IA

Posture d'écoute du manager-coach

- Posture écoute active, questionnement, reformulation. Savoir poser les bonnes questions et améliorer sa capacité d'écoute.
- Empathie vs compassion: comment se positionner en tant que manager dans sa relation à l'autre
- Compréhension du fonctionnement émotionnel, savoir comprendre et prendre en considération le besoin de l'autre

Développer sa communication assertive

- Savoir différencier les modes de communication agressive / passive / assertive. Les 4 cadrans de l'assertivité
- Triangle de Karpman à l'origine des relations de travail dysfonctionnels.
- Savoir communiquer de manière assertive en tant que manager: utilisation du « je », analyse du besoin, rester factuel…

Création de l'équipe, faire monter en compétences et déléguer

- Les 3 postures de l'analyse transactionnelle et définition du manager-coach pour favoriser la montée en compétences
- Création d'une équipe, comment former son équipe et en assurer la cohésion (tests de personnalité, compréhension des profils)
- Délégation, feedback et valorisation des potentiels: comment équilibrer confiance et discernement, savoir reconnaître les talents et valoriser les potentiels. Outil clé: zone de génie
- Automatisation des processus avec l'IA, fonctionnalités de bases, savoir utiliser l'IA au service de la performance d'une équipe.

JOUR 2 — LA POSTURE D'AUTORITÉ DU MANAGER

Prise de parole en public et réunions d'équipe

- Bases de la prise de parole en public : trac, posture, regard, voix, structure du message
- Conduire des réunions d'équipe : préparation, animation, gestion des participants difficiles, IA pour l'ordre du jour et le compte rendu

Savoir recadrer un collaborateur, la posture d'autorité du manager

- La posture d'autorité du manager: savoir faire respecter le cadre sans jouer au petit chef. Savoir conduire un entretien de recadrage et assurer un suivi dans le temps.
- Apprendre à dire « non » de manière diplomate et à se positionner de manière claire

Gestion des conflits

- Les différents types de conflits et leur provenance
- Mettre en place une communication assertive pour savoir gérer le conflit
- Savoir se positionner en médiateur du conflit (médiation de niveau 1)

JOUR 3 OPTIONNEL — MANAGER LA TRANSITION IA (+7 H)

- Bases de l'IA et optimisation des process d'équipe — atelier de prise en main sur cas métier
- Où positionner l'IA : complémentarité / augmentation / substitution — matrice des tâches de l'équipe
- Anticiper les pièges de l'IA : déshumanisation, confidentialité des données — quiz
- Charte éthique et contexte réglementaire (AI Act, RGPD, règles internes) — rédaction des règles d'or d'une charte IA d'équipe

- Gestion du changement IA : carte des acteurs, courbe du deuil — cartographie de son équipe
- Prise de parole en public: savoir engager grâce au story telling
- Accueillir les peurs liées à l'IA — jeu de rôle « collaborateur inquiet »
- Mettre en place une démarche de change management à l'ère de l'IA — feuille de route présentée en storytelling

APRÈS LA FORMATION

- Évaluation des acquis et satisfaction à chaud
- Plan d'action managérial individuel
- Évaluation à froid à J+90
- Pour aller plus loin : IE-01, CONF-01, PDP-01, CHIA-01

05 Démarche pédagogique

MODALITÉS

Formation en présentiel, groupe limité à 8 participants. Alternance entre travail sur la posture managériale et ateliers pratiques sur outils IA réels.

MÉTHODES

Un apport court suivi d'un exercice pratique pour chaque notion : jeux de rôle, études de cas, autodiagnostics, simulations de réunion et d'entretien, pitchs filmés ou observés avec feedback, ateliers sur outils IA.

RESSOURCES REMISES

Support de cours remis à chaque participant, autodiagnostic du style de management, grilles d'observation (écoute active, prise de parole), outil zone de génie, trame d'entretien de recadrage, plan d'action managérial, questionnaires de positionnement et d'évaluation en ligne.

06 Évaluation et sanction

- Test de positionnement à l'entrée
- évaluations formatives et mises en situation
- QCM et étude de cas en fin de formation
- satisfaction à chaud
- évaluation à froid à J+90

SANCTION

Attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis.

07 Organisation

LOCAUX	Salle permettant les mises en situation managériales en sous-groupes et le travail sur poste informatique pour les ateliers IA. En intra, salle fournie par le client.
ÉQUIPEMENTS	Vidéoprojecteur, paperboard, un ordinateur par participant pour les ateliers IA, caméra ou smartphone pour les mises en situation filmées.
INTERVENANTE	Formatrice et coach professionnelle certifiée, spécialiste de l'intelligence émotionnelle et de l'IA appliquée aux métiers, expérience confirmée en accompagnement de managers et de dirigeants.

Accessibilité et handicap

Formation accessible aux personnes en situation de handicap. Contactez notre référente handicap pour étudier les adaptations possibles.

Référente handicap : Laura Ballo — contact@lauraballo.com — 06 43 03 79 26