



# *Formation Management*

## Sommaire

### 21 Actions de formation MANAGEMENT

<i>M1_</i>	Le socle de base du Cycle Management	4
<i>M2_</i>	Le Management de la confiance	6
<i>M3_</i>	Convaincre et faire adhérer	7
<i>M4_</i>	Faire faire et obtenir	8
<i>M5_</i>	Cohésion et dynamique de groupe	9
<i>M6_</i>	Forger un esprit de corps	10
<i>M7_</i>	Renforcer la solidarité du groupe	11
<i>M8_</i>	Mettre en progrès	12
<i>M9_</i>	Engager à l'action	13
<i>M10_</i>	Faire circuler l'information	14
<i>M11_</i>	Remédier à la démotivation	15
<i>M12_</i>	Agir sur la motivation	16
<i>M13_</i>	Mettre l'équipe en énergie	17
<i>M14_</i>	Organiser et structurer une équipe efficace	18
<i>M15_</i>	Optimiser l'efficacité d'une activité	19
<i>M16_</i>	Faire évoluer une organisation	20
<i>M17_</i>	Assumer et accroître son autorité	21
<i>M18_</i>	Entraîner et stimuler l'action collective	22
<i>M19_</i>	Donner l'exemple et donner du sens à l'action	23
<i>M20_</i>	Mener un entretien annuel	24
<i>M21_</i>	Gérer son temps avec rigueur et efficacité	25

## *Organisation de la formation*

### Durée et Taille de groupe

Les contenus de formation peuvent être diffusés selon 3 formules qui font varier les durées, les tailles de groupe et le type de pédagogie :

#### 1 - Mode Conférence

Une demi-journée de sensibilisation pour des groupes de 15/20 personnes

#### 2 – Mode Formation

Une journée de formation (avec études de cas et mises en situation) pour des groupes de 10/12 personnes

#### 3 – Mode Formation plus entraînement

2 jours de formation/training (avec échanges de pratique et plan d'action individuel) pour des groupes de 6 personnes

### Publics

Managers débutants ou lors de leur prise de fonction,

Managers en situation (et/ou chefs de projet),

Managers de managers,

Étudiants destinés à exercer une fonction de manager (grandes écoles)

## M1

### Le socle de base du Cycle Management – 10 jours

#### Pitch

Le management de proximité requiert de maîtriser des gestes et postures techniques spécifiques. Il n'y a pas d'improvisation face aux situations de management au quotidien mais la nécessité d'utiliser des techniques adaptées.

#### Objectifs

- Établir une confiance réciproque sans équivoque avec tous les membres de son équipe, créer les conditions d'une communication individuelle et collective riche au sein de l'équipe,
- Se faire comprendre, faire adhérer à ses objectifs et à la mission et intégrer les attentes des membres de son équipe,
- Faire jouer la complémentarité des rôles, des fonctions et des personnalités, Améliorer la productivité grâce à contribution collective,
- Fédérer le groupe ou l'équipe autour d'une mission et responsabiliser un collectif uni et solidaire,
- Développer les compétences individuelles et collectives au sein de l'équipe, encourager la prise d'initiative et développer l'ambition professionnelle de chacun, augmenter la contribution individuelle et collective au sein de l'équipe.
- Faire circuler l'information au sein de l'équipe et renforcer la cohésion du groupe et la transparence de l'information,
- Identifier les différentes étapes du processus de la démotivation, remédier à la démotivation en impliquant à nouveau,
- Créer et maintenir des conditions de travail efficaces et motivantes en déléguant avec efficacité
- Préparer chaque action et le faire savoir
- Adopter un comportement exemplaire, accorder de l'importance au savoir-faire

#### Points clés

- Permettre à l'autre d'affirmer sa capacité, Rendre autonome et proactif, Élever le niveau de compétence de chacun dans l'équipe, Conforter l'autre dans sa responsabilité, Lui permettre de réussir sans béquille.
- Tirer la contribution de tous vers le haut, Valoriser les contributions de chacun, Maintenir un niveau d'activité « haut de gamme », Favoriser une culture du service et de la relation client, Accorder de l'importance à la signature.
- Enrichir les compétences au fil de l'eau, Placer chaque subordonné dans une dynamique de progrès, Provoquer les remontées d'information « terrain », Fournir un terrain d'expérimentation, Mobiliser et structurer l'acquis collectif.
- Apporter la visibilité sur ce qui est prévu, Préparer les mentalités au changement, Prévoir les conditions du changement, Lisser les à-coups des migrations à venir, Jalonner le court terme et étayer la voie.
- Garantir la productivité de la réunion, Responsabiliser chacun dans l'efficacité du travail de groupe, Pérenniser les échanges et les décisions, Gagner du temps et augmenter l'efficacité de chacun, Influencer l'efficacité de chaque réunion.
- Renforcer la cohésion du groupe, Mobiliser sans laisser personne « à la traîne », Stimuler les résiliences individuelle et organisationnelle, Redonner de l'espoir et du courage, Mettre en place la dynamique du succès.
- Générer du respect et de la bienveillance réciproque, Augmenter la confiance réciproque, Consolider l'assertivité de celui qui progresse et fait des efforts, Augmenter les possibilités d'auto-détermination, Permettre à l'autre de s'affirmer.
- Tendre à une pratique de l'autocontrôle, Améliorer la qualité de la contribution, Promouvoir l'amélioration de la qualité, Rendre l'autre autonome et proactif, Générer des gains de productivité, Créer les conditions de la réussite.

#### Programme



## LE RÔLE DU MANAGER

- Les 4 fonctions du Management
- Complémentarité rôles et fonctions
- Modèle ADIZES du PAEI)
- La pratique managériale (Gestes et Postures)

## LE PRINCIPE DE COLLABORATION MANAGER/COLLABORATEUR

- Communication interpersonnelle
- Postures relationnelles
- Fait/Opinion/Sentiment)

## LA COHÉSION DE GROUPE

- Dynamique de groupe
- Conduite de réunion
- Travail en Equipe
- Création de valeurs collectives

## LA MOTIVATION

- Règles et principes
- Agir sur la motivation
- Gérer et résorber la démotivation
- MASLOW et HERZBERG

## LES PRINCIPES ET MÉTHODES D'ORGANISATION

- Gestion du temps
- Organisation personnelle
- Prise de décision

## LE PILOTAGE DE L'ORGANISATION

- la délégation
- l'entretien annuel et la définition d'objectifs
- Définition de fonction
- Tableaux de bord d'activité
- PDCA roue de DEMING

## LA GESTION DU NIVEAU D'ENGAGEMENT

- Gérer les compétences et mettre en progrès
- les systèmes d'évaluation de la compétence
- le suivi de la progression

## ÉLEVER LE NIVEAU D'EXIGENCE

- Faire faire et obtenir
- Développer l'esprit critique
- Contrôle et Auto-contrôle

## LA GESTION DES CONFLITS

- Reproche et Réprimande
- Principes de Médiation et d'Accompagnement
- Respect des engagements et Principes d'Équité

## L'EXEMPLARITÉ

- Autorité et Pouvoir
- Incarner son rôle de manager
- Stratégie et Développement de la fonction
- Principes de Résilience Individuelle et Organisationnelle)

Budget

Nous contacter



## M2

### Le Management de la confiance

#### Pitch

Le manager a et fait confiance à chaque personne qu'il encadre (directement) et chaque subordonné, en retour, lui fait confiance

#### Objectifs

- Faire en sorte que le manager sache et puisse établir une confiance réciproque sans équivoque avec tous les membres de son équipe,
- Créer les conditions d'une communication individuelle et collective riche au sein de l'équipe,
- Dépasser le stade de la bonne volonté, des intentions et du discours,
- Oser la confiance et assumer les conditions sine qua non de la confiance (par ex pas de confiance sans contrôle).

#### Points clés

- Marquer sa présence, Prouver sa disponibilité, Créer un courant de sympathie, Considérer chacun avec bienveillance, Mettre chacun sur un pied d'égalité.
- Prouver sa loyauté et sa volonté systématique de progrès, Faire preuve de courage et d'autorité, Déculpabiliser et décomplexer ses subordonnés, Développer l'autocontrôle, Responsabiliser son entourage sur l'amélioration des pratiques.
- Respecter et prendre en compte la différence de l'autre, Augmenter la performance de son empathie, Parler vrai et concret à chaque interlocuteur, Accorder de l'intérêt à l'autre, Réfuter avec pertinence.
- Faire preuve de pragmatisme, Témoigner de sa volonté de progrès, Valoriser la réalisation et l'action concrète, Passer à l'acte, Tirer profit des possibilités de rebond.

#### Programme

- Créer les conditions de la confiance :
  - La prise de fonction par le manager
  - L'intégration d'un nouvel embauché dans l'équipe
  - La confiance à restaurer (plan d'action)
- Le rappel du cadre (environnement)
  - Les droits et les devoirs
  - Les marges de manœuvre
  - Les limites et le devoir de réserve
- Les modes et niveaux de la communication interpersonnelle
  - Le cadre de référence
  - La distinction entre Fait Opinion et Sentiment
  - Jugement de valeur et mauvaise foi
- L'autorité et l'exemplarité
  - Distinguer et accroître Pouvoir et Autorité
  - Distinguer Reproche (sur la personne) et Réprimande (sur la situation)

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M2

### Convaincre et faire adhérer

#### Pitch :

Le manager maîtrise son mode de communiquer et l'adapte à chaque personne et à chaque situation. Il obtient par la relation (niveau d'exigence) et non par la contrainte (imposition).

#### Objectifs :

- Faire faire et obtenir par la qualité de la relation et non par la contrainte,
- Se faire comprendre, faire adhérer à ses objectifs et à la mission et intégrer les attentes des membres de son équipe,
- Agir sur la relation de façon à adapter son mode de relation en fonction des individus et des situations,
- Développer son écoute et son expression.

#### Points clés :

- Marquer son respect de l'autre, Prouver sa volonté d'entrer en sympathie avec l'autre, Concrétiser la relation interpersonnelle en l'enrichissant, Pratiquer l'empathie en toute conscience, Favoriser la compréhension réciproque.
- Démontrer la force de sa conviction vis-à-vis de chacun de ses interlocuteurs (au sein de l'équipe et à l'extérieur), Prouver sa capacité à convaincre, lorsque c'est important et nécessaire, Influencer son entourage, grâce à la pertinence de son discours et à la qualité de sa communication, Démontrer sa pugnacité et sa volonté de progrès.
- Rendre accessible le sens de l'action, Augmenter son audience et son charisme, Rendre simple et limpide jusqu'à l'évidence, Promouvoir la transparence, Renforcer la confiance réciproque.
- Accroître son image de Gagnant du point de vue de son entourage, Devenir le « champion » de son équipe en renforçant son charisme, Exprimer son leadership et le faire reconnaître par tous, Forcer l'engagement de son équipe dans sa « foulée ».

#### Programme

- Adopter une attitude et une posture de collaboration :  
Comment je me positionne dans la relation ?  
Comment je positionne mon interlocuteur dans la relation ?  
Éviter les positions conflictuelles  
Établir une relation Gagnant/Gagnant
- Faire de l'écoute active (Empathie) en toute conscience  
La pratique de l'écoute active  
L'empathie pour créer du lien relationnel et de la confiance  
Faire passer le message en respectant son interlocuteur
- Élargir le spectre de sa communication interpersonnelle  
Au niveau du langage, de la pensée, des émotions et de l'attitude  
Sur 4 modes de communication : Émettre, Recevoir, Faciliter et Influencer
- La relation d'aide dans le management de proximité  
Agir sur l'implication et la motivation de son équipe  
L'exemplarité comme vecteur majeur de la communication du manager

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M4

### Faire faire et obtenir

#### Pitch

Le manager développe sa capacité personnelle à obtenir de la part d'un collaborateur ou d'un membre du groupe projet qu'il s'investisse dans sa mission

#### Objectifs

- Faire faire et obtenir en évitant de faire à la place de,
- Amener son équipe à se dépasser, à contribuer à hauteur des objectifs de la mission,
- Faire progresser en exerçant un regard critique,
- Accompagner le changement.

#### Points clés

- Prouver son intérêt pour l'autre, par son exigence, Imprimer sa volonté inflexible de progrès et son ambition pour l'équipe, Incarner son rôle de mentor en permettant à l'autre de grandir, Développer la vigilance et l'esprit de qualité au sein de l'équipe.
- Responsabiliser l'interlocuteur en le conduisant à acter de son côté, Établir une relation Adulte/Adulte où chacun prend ses responsabilités, Prouver sa capacité d'empathie, Faciliter la franchise et la confiance réciproque.
- Prouver sa clairvoyance et son esprit de synthèse, Donner davantage de sens à l'action, Augmenter sa capacité à faire adhérer son équipe, Réduire la complexité et valoriser les choix et les options.
- Dépasser les épreuves naturelles, sans avoir peur des conflits, Solidariser l'équipe par le vécu commun, Créer un esprit de corps qui permette de surmonter les aléas du quotidien, Responsabiliser chacun dans l'équipe, en lui permettant d'être autonome.

#### Programme

##### Valider et Prendre acte

Mettre à plat une situation  
Clarifier qui fait quoi, quand  
Fixer des échéances et un plan d'action  
Formaliser par écrit  
Responsabiliser

- Remettre en cause pour faire progresser  
Différencier entre directivité et non directivité  
Savoir réprimander plutôt que reprocher  
Exercer un regard critique
- Focaliser l'équipe et les énergies sur les enjeux  
Fixer des objectifs ambitieux  
Se donner les moyens d'atteindre les objectifs  
Accompagner la pro-activité de chacun  
Dire ce qui avance et ce qui reste à faire
- Résoudre les litiges et sortir des situations conflictuelles  
Identifier ce qui dysfonctionne  
Trouver ensemble les solutions  
Suivre les modifications et constater l'amélioration

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M5

### Cohésion et dynamique de groupe

#### Pitch

Le manager crée la cohésion du groupe qu'il encadre et fédère tous les membres de l'équipe autour de la mission collective

#### Objectifs

- Créer du lien social entre les membres de l'équipe,
- Faire jouer la complémentarité des rôles, des fonctions et des personnalités,
- Améliorer la productivité grâce à contribution collective,
- Développer l'émulation et la créativité,
- Créer un effet d'entraînement.

#### Points clés

- Réaffirmer son implication et son ambition au service de l'équipe, Observer l'implication quotidienne de ses subordonnés, « Mouiller sa chemise » avec l'équipe, Prouver son intérêt pour la réalité du « terrain », Évaluer les compétences professionnelles au sein de l'équipe.
- Donner, forger ou renforcer une ambition à l'équipe, Donner du sens à l'action collective, Promouvoir la résilience (capacité à rebondir) dans l'équipe, Impulser une culture de l'excellence.
- Développer le sentiment d'appartenance, Augmenter la confiance dans le collectif, Participer à un ouvrage collectif, Renforcer l'action collective, Comprendre et appréhender la stratégie.

#### Programme

- Le fonctionnement d'un groupe au travail :
  - Les étapes de la constitution d'un groupe de travail,
  - L'équipe et la tâche,
  - Le phénomène du leadership,
  - Les conditions du travail collaboratif.
- La conduite d'une réunion ou d'un groupe projet
  - La préparation de la réunion ou la définition du projet
  - Les techniques de régulation et d'animation
  - Le compte-rendu ou la revue de projet
- L'implication du groupe sur l'innovation
  - Faire adhérer et susciter l'envie et l'intérêt
  - Valoriser la contribution collective
  - Permettre au groupe d'étalonner son avancement sur la mission
- Parler de l'avenir au quotidien
  - Incarner l'ambition collective,
  - Fixer les objectifs et le moyen de les atteindre, Le manager prend des décisions Valider, acter les progrès et les avancées.

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M6

### Forger un esprit de corps

#### Pitch

Le manager crée la cohésion du groupe qu'il encadre et fédère tous les membres de l'équipe autour de la mission collective

#### Objectifs

- Fédérer le groupe ou l'équipe autour d'une mission,
- Responsabiliser un collectif uni et solidaire,
- Affirmer une identité reconnue par l'entourage ou l'environnement,
- Développer le sentiment d'appartenance.

#### Points clés

- Reconnaître les efforts de chacun, Quantifier de façon équitable la réelle contribution, Fortifier l'équipe par le sens de la réussite, Concrétiser objectifs et principe d'évaluation, Révéler les talents de chacun.
- Encourager les initiatives personnelles, Favoriser la pro activité de l'équipe, Fournir l'occasion de se dépasser, Générer de l'enthousiasme collectif, Exprimer son ambition pour l'équipe.
- Participer à un même idéal, Partager des valeurs communes, Développer une solidarité communautaire, Accroître une conscience collective, Sanctionner les dérives éthiques.
- S'enrichir des points de vue différents, Élargir son champ de vision et celui de son équipe, Prouver son opportunisme et sa capacité de résilience, Progresser et faire progresser l'équipe, Apprendre des critiques de sa réaction.

#### Programme

##### Croire en son équipe

Affirmer et développer sa volonté d'entreprendre,  
Faire adhérer et faire rêver,  
Fixer des challenges, des défis et permettre de les atteindre,  
La règle, les limites et la transgression.

##### - Communiquer sur les valeurs

Fédérer l'équipe autour de ses valeurs,  
Traduire les valeurs de l'entreprise au sein du groupe,  
Communiquer sur les valeurs dans l'entourage.

##### - Accompagner le changement en développant la capacité de résilience

La résilience individuelle et collective,  
Rebondir et faire rebondir,  
Développer l'agilité organisationnelle.

##### - Se nourrir de l'adversité, des conflits, des difficultés

Créativité, proactivité et réactivité,  
Benchmarking et étalonnage,  
Discriminance et démarquage

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M7

### Renforcer la solidarité du groupe

#### Pitch

Le manager suscite et encourage la solidarité entre les membres de l'équipe en développant le travail collaboratif

#### Objectif

- Permettre à chaque membre du groupe de s'intégrer dans l'action collective,
- Renforcer la cohésion du groupe,
- Développer l'entraide et la responsabilité collective,
- Faciliter l'émulation et accroître l'implication et la motivation au sein de l'équipe.

#### Points clés

- Permettre aux talents de s'exprimer, Établir une réciprocité aux efforts consentis, Renforcer la confiance dans la volonté de réussir ensemble, Développer les compétences du groupe.
- Rendre compatibles projets individuel et collectif (entreprise) dans une même progression, Trouver un terrain d'alliance objective, Donner du sens au travail d'aujourd'hui en préparation de « demain », Stimuler le dépassement de soi, Jalonner la progression au quotidien, Développer la capacité de résilience individuelle.
- Adapter les missions à la réalité du jour, Doser les fonctions pour une efficacité (rendement) maximum, Faire vivre et évoluer une organisation dans le temps, Faire preuve de réalisme et d'équité, Améliorer l'efficacité de chacun.
- Faire preuve de courage et de volonté, Prouver sa détermination et sa ténacité, Analyser les situations avec sang froid, Démontrer sa volonté d'ouverture, Convaincre de son absence de préjugés, Faire appel à toutes les bonnes volontés.

#### Programme

- La gestion des Ressources Humaines de l'équipe :
  - Niveau d'exigence et relation d'aide
  - Les conditions d'implication et de motivation au travail
  - Le lien social et les relations dans la sphère professionnelle
  - Le manager coach
- Le cadre contractuel de la mission
  - La définition de fonction : structure
  - L'entretien annuel et l'évolution de la mission
  - L'intégration au sein de l'équipe, la période d'essai
- La vie quotidienne au sein du collectif
  - Les configurations de travail : e projet, le binôme, la réunion, le mentorat
  - Les règles de vie au quotidien
  - La vie en commun dans l'open space
  - L'amélioration des conditions de travail
- Le management des échanges au sein de l'équipe
  - Les échanges de pratique
  - La capitalisation d'expérience
  - La transmission des consignes
  - Les procédures internes

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M8

### Mettre en progrès

#### Pitch

Le manager évalue les compétences de chaque membre de l'équipe et le fait progresser pas à pas pour améliorer la qualité de sa contribution

#### Objectifs

- Accroître l'employabilité, l'autonomie et le potentiel des subordonnés,
- Développer les compétences individuelles et collectives au sein de l'équipe,
- Encourager la prise d'initiative et développer l'ambition professionnelle de chacun,
- Augmenter la contribution individuelle et collective au sein de l'équipe.

#### Points clés

- Favoriser l'employabilité et le progrès, Étayer le niveau d'exigence de chaque fonction, Rendre lucide de ses forces et faiblesses, Prouver sa lucidité et sa volonté de faire progresser, Développer la capacité d'autocritique.
- Augmenter les contributions de chacun, Augmenter le niveau de compétence de chacun, Développer l'autonomie et l'envie de progresser, Permettre une réciprocité constructive, Fidéliser, renforcer la synergie du groupe.
- Renforcer la relation d'aide, le mentorat, Marquer sa considération pour les efforts pratiqués, Encourager chacun à persévérer, Exiger de chacun une progression constante, Grandir dans le regard de l'autre.

#### Programme

- Évaluer les compétences des membres de l'équipe ou du groupe projet :
  - Élaborer un référentiel des compétences métiers à partir de la définition de fonction
  - Établir une grille d'évaluation et concevoir un support d'évaluation
  - Impliquer chaque subordonné dans le processus d'évaluation de ses compétences
  - Croiser évaluation du manager et auto-évaluation
- Déterminer les pistes de progrès et les priorités d'action
  - Élaborer un dossier de progrès individuel pour chaque subordonné
  - Fixer des objectifs de progression tout au long de l'année
  - Cohérence entre l'entretien annuel et le dossier de progrès
- Suivre le plan de progrès
  - Valider régulièrement l'avancement du plan de progrès
  - Responsabiliser le subordonné sur sa propre progression
  - Acter régulièrement de la progression en cours de chaque subordonné
  - Stimuler son envie de progresser et de s'engager
- L'importance de la formalisation de la progression
  - On ne progresse que dans le regard de l'autre
  - On devient ce que l'on mesure
  - Projet personnel et plan de progrès

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M9

### Engager à l'action

#### Pitch

Le manager crée les conditions de l'implication pour permettre à chaque membre de l'équipe ou du groupe projet de s'investir personnellement dans sa mission

#### Objectifs

- Focaliser l'équipe sur la mission et la contribution,
- Amener l'équipe à se dépasser par la motivation,
- Transformer l'enjeu en jeu,
- Responsabiliser l'équipe sur le résultat et les livrables.

#### Points clés

- Accompagner jusqu'au passage à l'acte, Permettre à chacun d'étalonner ses compétences dans l'action, Développer l'autonomie et la résilience, Permettre à chacun de se sentir progresser, Valoriser l'expérimentation, le concret.
- Permettre d'affirmer sa confiance en soi, Favoriser le repérage de repères personnels, Augmenter le désir d'apprendre, Repousser la lassitude et la démotivation pour une fonction, Acter des compétences acquises.
- Acter les efforts, le chemin et la réussite, Matérialiser la progression de chacun, Responsabiliser chacun sur sa progression personnelle, Permettre à chacun de s'approprier son évolution individuelle, Progresser dans le Plan de Progrès.

#### Programme

- La dynamique de l'implication :
  - Plus j'en fais et plus j'ai envie d'en faire
  - Moins j'en fais et moins j'ai envie d'en faire
  - Le fonctionnement de l'engagement
  - L'implication du manager source d'implication du subordonné
- L'impact du niveau d'engagement sur la contribution
  - Le niveau de conformité
  - Le niveau d'efficacité
  - Le niveau d'efficience
  - Le niveau d'excellence
- L'autonomie et le contrôle
  - Rendre compte pour mieux étalonner son action
  - Apprendre du quotidien
  - Amener l'autre à se dépasser
- Fixer des défis et des challenges
  - Stimuler l'ambition et l'initiative personnelle
  - Proposer des challenges attractifs
  - Développer le goût d'entreprendre et de réussir

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M10

### Faire circuler l'information

#### Pitch

Chaque membre de l'équipe ou du groupe projet dispose de l'information nécessaire et suffisante à sa fonction pour agir de façon optimale

#### Objectifs

- Faire circuler l'information au sein de l'équipe,
- Renforcer la cohésion du groupe et la transparence de l'information,
- Maintenir l'adhésion à la mission et aux objectifs,
- Rendre compte, avertir, anticiper.

#### Points clés

- Fournir des points de repères à chacun, Permettre à chacun de se situer par rapport à l'évolution de l'entreprise, Renforcer la cohésion du groupe, Permettre à chacun de recevoir et de donner de l'information, Favoriser l'émulation au sein de l'équipe.
- Favoriser la confiance réciproque, Développer l'engagement personnel de chacun, Développer et renforcer l'esprit de corps, Permettre à chacun de se sentir respecté en tant que personnalité, Réduire les tensions au sein de l'équipe.
- Fluidifier la circulation de l'information, Donner de l'importance aux missions confiées, Responsabiliser chacun dans l'activité, Concerner davantage chacun dans l'information traitée, Renforcer la solidarité au sein du groupe.

Managers débutants ou lors de leur prise de fonction,

#### Programme

- Les différents niveaux d'information dans l'équipe :
  - Comment je me positionne dans la relation ?
  - Comment je positionne mon interlocuteur dans la relation ?
  - Éviter les positions conflictuelles
  - Établir une relation Gagnant/Gagnant
- Faire de l'écoute active (Empathie) en toute conscience
  - La pratique de l'écoute active
  - L'empathie pour créer du lien relationnel et de la confiance
  - Faire passer le message en respectant son interlocuteur
- Élargir le spectre de sa communication interpersonnelle
  - Au niveau du langage, de la pensée, des émotions et de l'attitude
  - Sur 4 modes de communication : Émettre, Recevoir, Faciliter et Influencer
- La relation d'aide dans le management de proximité
  - Agir sur l'implication et la motivation de son équipe
  - L'exemplarité comme vecteur majeur de la communication du manager

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)

## M11

### Remédier à la démotivation

#### Pitch

Le manager détecte les symptômes de la démotivation et agit pour remettre le collaborateur concerné dans un axe impliquant et motivant

#### Objectifs

- Identifier les différentes étapes du processus de la démotivation,
- Repérer les symptômes de la démotivation,
- Remédier à la démotivation en impliquant à nouveau,
- Adapter son niveau d'exigence au niveau de la démotivation.

#### Points clés

- Enrichir le collectif du talent de chacun, Placer chacun dans une perspective de valorisation de ses compétences, Susciter l'émulation au sein de l'équipe, Investir avec confiance sur le potentiel, Promouvoir la réussite de chacun.
- Tendre à une pratique de l'autocontrôle, Améliorer la qualité de la contribution, Promouvoir l'amélioration de la qualité, Rendre l'autre autonome et proactif, Générer des gains de productivité, Créer les conditions de la réussite.
- Réagir à la moindre dérive dangereuse, Prouver sa lucidité et sa présence d'esprit, Affronter les difficultés de chacun sans a priori, Recadrer chacun dans l'action collective, Prouver sa volonté de réussite collective.

#### Programme

- Traiter la démotivation par le Relation d'aide :
  - L'inhibition – atteinte du seuil d'incompétence
  - Le découragement et le manque de confiance
  - L'insécurité et la perte de lucidité
- Traiter la démotivation en élevant le niveau d'exigence
  - L'évitement – la remise en cause des moyens
  - L'agression – la remise en cause des personnes
  - Le conflit – contestation de la hiérarchie
- Traiter la démotivation par le pouvoir de sanction
  - Le désengagement – non respect des engagements
  - Le hors-jeu – refus de travail
  - La fuite – absentéisme, démission
- Le contexte d'intervention
  - Intervenir sans délai et sans ambiguïté
  - Les pièges de l'émotivité et des réactions « à chaud »
  - Directivité et équité

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)

## M12

### Agir sur la motivation

#### Pitch

Le manager relance l'intérêt et l'adhésion du groupe pour éviter le phénomène naturel de lassitude sur la durée

#### Objectifs

- Créer et maintenir des conditions de travail efficaces et motivantes,
- Résorber les phénomènes naturels de mécontentement au travail,
- Comprendre et identifier le mécanisme de la motivation et des besoins au travail,
- Prendre en compte les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction au travail.

#### Objectifs

- Provoquer le désir et la pro-activité, Dégager des leaders motivés sur des projets en cours, Mobiliser les leaders sur les projets, Focaliser les énergies sur l'excellence, Stimuler l'esprit de conquête et le jeu.
- Générer du respect et de la bienveillance réciproque, Augmenter la confiance réciproque, Consolider l'assertivité de celui qui progresse et fait des efforts, Augmenter les possibilités d'auto-détermination, Permettre à l'autre de s'affirmer.
- Permettre à l'autre de rebondir et de remettre en cause sa pratique, Faire réagir et remédier à la situation insatisfaisante, Solidariser toute l'équipe par un traitement univoque, Prouver sa volonté inflexible de progrès, Développer le sens de l'autocritique.

#### Programme

- Le mécanisme de la motivation au travail :
  - Les niveaux de besoin de la pyramide de Maslow
  - L'évolution des niveaux de besoin et leur expression
  - Les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction selon Herzberg
  - La déclinaison des modèles sur les différentes générations au travail
- La prise en compte des facteurs d'insatisfaction au travail :
  - La politique et l'organisation de l'activité
  - La compétence et l'exemplarité du management
  - La rémunération
  - L'ambiance et le climat social
  - Les conditions de travail
- Les conditions du management de la motivation :
  - La présence et l'implication du management
  - L'évaluation et le reporting
  - Le pouvoir de sanction
  - Anticiper, Faire rêver et se projeter dans l'avenir
  - Donner du sens
  - Donner du sens, relation d'aide
  - Mettre du fun, transgresser

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M13

### Mettre l'équipe en énergie

#### Pitch

Le manager mobilise chaque membre de l'équipe ou du groupe projet et l'ensemble du collectif et l'amène à se dépasser – Faire faire de choses extraordinaires à des gens ordinaires

#### Objectifs

- Agir sur la motivation individuelle et collective,
- Dynamiser une équipe ou un groupe projet,
- Faire faire des choses extraordinaires à des gens ordinaires,
- Mobiliser les talents individuels au service de l'action collective.

#### Points clés

- Responsabiliser le collectif dans l'action, Rendre visible l'action managériale, Conduire chaque membre de l'équipe à se déterminer dans l'action collective, Encourager au dépassement de soi, Stimuler la réactivité au sein de l'équipe, Démontrer le charisme de son leadership.
- Solliciter la fierté de l'opérateur, Développer la rigueur professionnelle et l'autocontrôle, Développer les pratiques du Kaizen et du Kanban, Faire savoir la réussite de chacun, Communiquer sur les bonnes pratiques internes à l'activité, Accorder de l'importance à la réalisation et savoir faire.
- Renforcer la cohésion du groupe, Mobiliser sans laisser personne « à la traîne », Stimuler les résiliences individuelle et organisationnelle, Redonner de l'espoir et du courage, Mettre en place la dynamique du succès.

#### Programme

- Dynamiser en agissant sur les facteurs de satisfaction au travail :
  - Accomplissement et réalisation de soi
  - Reconnaissance par les autres
  - Nature et intérêt du travail
  - Responsabilisation
  - Promotion et acquisition de compétence
- La mobilisation individuelle au service d'une ambition collective
  - Stimuler l'ambition individuelle de chaque subordonné
  - Insuffler de l'énergie individuelle et collective
  - Maintenir une cadence et un rythme soutenu d'activité
- Élargir le spectre de sa communication interpersonnelle
  - Au niveau du langage, de la pensée, des émotions et de l'attitude
  - Sur 4 modes de communication : Émettre, Recevoir, Faciliter et Influencer
- La relation d'aide dans le management de proximité
  - Agir sur l'implication et la motivation de son équipe
  - L'exemplarité comme vecteur majeur de la communication du manager

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M14

### Organiser et structurer une équipe efficace

#### Pitch

Le manager met en place des méthodes et de la structure pour atteindre les objectifs fixés

#### Objectifs

- Gérer son temps avec efficacité
- Déléguer avec efficacité
- Préparer chaque action et le faire savoir
- Appliquer des méthodes simples, précises, efficaces

#### Points clés

- Gérer son temps et aider l'équipe à mieux gérer son temps, Rationaliser le temps de chacun dans l'équipe, Placer la gestion du temps au cœur des préoccupations de chacun, Recentrer l'activité sur les priorités, Prouver sa présence et sa disponibilité.
- Se consacrer à de nouveaux challenges, Donner à chacun les possibilités de s'épanouir, Responsabiliser chacun dans l'équipe, Élever son niveau d'exigence sur chacun dans l'équipe, Renforcer la confiance réciproque.
- Prouver sa réflexion et sa responsabilité, Solliciter la réactivité et la pro-activité de chacun, Amener chacun à être davantage constructif, Éviter l'improvisation et les débats, Orienter les échanges et le plan d'action.
- Augmenter l'adhésion et la compréhension des enjeux et de la stratégie, Faciliter la progression pas à pas, étape par étape, Élever peu à peu le niveau de compétence de chacun, Œuvrer pour une appropriation facile des outils et façons de faire, Viser systématiquement l'efficacité.

#### Programme

- Efficacité de la gestion du temps
  - Prioriser les actions
  - Rationaliser le temps de travail
  - Cerner le cœur de sa mission
  - Augmenter la contribution au travail
- Anticiper l'action à venir
  - Planification et structuration de l'action
  - Focaliser l'énergie individuelle sur l'opérationnel
  - Informé des objectifs et délais
- Déléguer avec efficacité
  - Rendre la mission déléguée compréhensible
  - Préparer les collaborateurs à la délégation
  - Préparer les projets de délégation
  - Suivre et contrôler les actions déléguées
- Appliquer des méthodes simples, précises, efficaces
  - Développer l'efficacité
  - Utiliser une approche synthétique
  - Clarifier les consignes et procédures
  - Encourager les initiatives destinées à simplifier les méthodes

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M15

### Optimiser l'efficacité d'une activité

#### Pitch

Faire évoluer l'équipe ou le groupe projet du niveau de conformité à ceux d'efficacité et d'efficience

#### Objectifs

- Animer des réunions structurées
- Respecter les délais et les faire respecter
- Travailler dans un environnement organisé et rangé

#### Points clés

- Garantir la productivité de la réunion, Responsabiliser chacun dans l'efficacité du travail de groupe, Pérenniser les échanges et les décisions, Gagner du temps et augmenter l'efficience de chacun, Influencer l'efficacité de chaque réunion.
- Rendre plus fluide le système en place, Sensibiliser chacun dans l'équipe au respect des délais et des échéances, Contribuer à pérenniser et à fiabiliser l'activité, Harmoniser la pratique du reporting.
- Aider son équipe à s'organiser aussi, Faciliter sa façon de travailler avec chacun dans l'équipe, Apporter une meilleure lisibilité de sa contribution personnelle, Augmenter sa clairvoyance et son niveau d'exigence, Améliorer la performance de son action.

#### Programme

- La productivité des réunions est garantie
  - Gérer et conduire des réunions efficaces
  - Permettre à chacun de s'exprimer
  - Permettre au groupe de produire dans la dynamique
- S'engager sur des délais et les faire respecter par l'équipe
  - Rationaliser l'activité
  - Structurer l'activité sur les échéances
  - Assurer la fiabilité de l'activité sur les livrables
- Rationaliser son organisation personnelle
  - Faciliter l'organisation collective par son organisation personnelle et sa rigueur
  - Donner l'exemple par son efficacité personnelle
  - Mettre de la structure et de la méthode

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)

## M16

### Faire évoluer une organisation

#### Pitch

Le manager organise et accompagne la migration (changement) de son activité en stimulant la résilience (capacité à rebondir) au sein de son équipe ou groupe projet

#### Objectifs

- Concevoir des tableaux de bord et manager à partir d'eux
- Respecter et faire respecter ses priorités d'action
- Anticiper l'action à venir
- Remettre en cause son périmètre d'action

#### Points clés

- Affecter plus de fluidité à l'organisation, Permettre à chacun de s'exprimer facilement dans l'activité, Prouver la solidité et l'adéquation de l'organisation aux objectifs et à la stratégie, Viser à l'efficience organisationnelle, Rendre l'organisation plus performante.
- Garantir une forte réactivité à l'activité, Augmenter l'adhésion à l'organisation et aux objectifs, Rendre les reportings plus objectifs et lisibles, Permettre à chacun de mieux se situer, Générer confiance et transparence.
- Éviter la dispersion et le saupoudrage, Dire et faire savoir ce qui est important et urgent, Focaliser chacun sur les priorités de sa mission, Créer un effet d'entraînement collectif, Donner plus de détermination à l'action.
- Apporter la visibilité sur ce qui est prévu, Préparer les mentalités au changement, Prévoir les conditions du changement, Lisser les à-coups des migrations à venir, Jalonner le court terme et étayer la voie.
- Augmenter sa contribution à la stratégie, Accroître son influence, Multiplier les leviers d'action, Donner matière à l'ambition collective, S'intégrer davantage dans le projet d'Entreprise.

#### Programme

- Réactualiser l'organisation dans le temps
  - Valider que l'organisation est toujours adaptée au contexte
  - Remédier aux dysfonctionnements
  - Maintenir une organisation efficiente
- Utilisation de repères pour mesurer l'activité
  - Mesurer et tracer l'activité
  - Obtenir une visibilité des actions en cours
  - Prendre des décisions
- Respecter des échéances raisonnables
  - Poser des jalons dans l'action collective
  - Poser des objectifs concrets structurants
  - Limiter l'éparpillement
- Donner du sens à l'action collective par une vision à court moyen et long terme
  - Apporter de la visibilité sur ce qui est prévu
  - Préparer chacun au changement
- Élargir le champ de l'activité
  - Exprimer sa pro activité
  - Créer de nouvelles lignes d'activité
  - Augmenter sa contribution à la stratégie

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M17

### Assumer et accroître son autorité

#### Pitch

L'encadrant incarne la fonction de manager et développe son charisme auprès des personnels qu'il encadre

#### Objectifs

- Prouver son esprit de justice par des interventions équitables
- Adopter un comportement exemplaire
- Incarnar des valeurs personnelles fortes et intangibles

#### Points clés

- Légitimer ses choix et ses décisions, Créer des réflexes d'équité dans les comportements d'équipe, Légitimer toute sanction, positive et/ou négative vis-à-vis d'un subordonné, Donner du sens à ses choix et décisions, Évaluer sans état d'âme ni a priori.
- Accroître la crédibilité de ce qui est dit et fait, Servir de référence et de point de mire pour son équipe, Faire poids pour convaincre et faire adhérer, Donner du sens aux valeurs et à la stratégie, Générer un effet d'entraînement.
- Jouer de son autorité et de son charisme, Accroître la force de ses arguments, Servir d'exemple en incarnant le sens,
- Aider son équipe à trouver du sens à l'action, Sortir de l'anonymat et de la banalisation.

#### Programme

- Faire preuve d'équité
  - Équilibrer les contributions de chacun
  - Traiter et mettre chacun sur un pied d'égalité
  - Utiliser des règles et des principes définis en commun
- Démontrer son exemplarité
  - Assumer sa responsabilité dans les actes et le discours
  - S'exprimer et agir en conscience
  - Promouvoir les valeurs du groupe
- Exprimer ses idées et ses convictions avec force
  - Affirmer sans complexe son leadership
  - Imprimer sa différence, son originalité

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)

## M18

### Entraîner et stimuler l'action collective

#### Pitch

Le manager entraîne son équipe dans l'action collective

#### Objectifs

- Prendre des décisions
- Dégager l'essentiel de l'accessoire
- Éviter de faire à la place de son collaborateur

#### Points clés

- Prouver son pragmatisme et son réalisme, Renforcer l'adhésion collective à un ouvrage (les choses avancent), Permettre à chacun de mieux se situer dans l'ouvrage collectif, Matérialiser son autorité au quotidien, Faire preuve de courage et de ténacité.
- Privilégier la dynamique de l'action, Réduire le suivi et le reporting à quelques indicateurs, Focaliser l'action sur quelques points clés, Fédérer l'équipe autour des priorités, Donner une vision claire du projet.
- Permettre à l'autre d'affirmer sa capacité, Rendre autonome et proactif, Élever le niveau de compétence de chacun dans l'équipe, Conforter l'autre dans sa responsabilité, Lui permettre de réussir sans béquille.

#### Programme

- Faire des choix dans l'action quotidienne
  - Faire progresser et assurer la pérennité de l'activité
  - Atteindre les objectifs qui ont été fixés
  - Faciliter la mise en œuvre des plans d'action
- Recadrer l'action collective en fonction des objectifs prioritaires
  - Mettre en valeur les priorités d'action
  - Recentrer les débats et les énergies du groupe
  - Se concentrer sur le cœur du métier
- Ne jamais faire à la place du collaborateur
  - Prendre du recul et de la hauteur sur l'action
  - Éviter une mise en concurrence avec autrui
  - Engager l'autre à agir
  - Mettre son collaborateur en mouvement

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)

## M19

### Donner du sens à l'action

#### Pitch

La cohérence entre le discours et l'action du manager prouve son exemplarité

#### Objectifs

- Apprendre du quotidien
- Savoir dire non
- Accorder de l'importance au savoir-faire

#### Points clés

- Enrichir les compétences au fil de l'eau, Placer chaque subordonné dans une dynamique de progrès, Provoquer les remontées d'information « terrain », Fournir un terrain d'expérimentation, Mobiliser et structurer l'acquis collectif.
- Prouver sa détermination et sa volonté, Démontrer la force de son autorité, Affirmer sa volonté sans créer des clivages et des conflits, Négocier une marge de manœuvre, Défendre une position établie, concertée.
- Tirer la contribution de tous vers le haut, Valoriser les contributions de chacun, Maintenir un niveau d'activité « haut de gamme », Favoriser une culture du service et de la relation client, Accorder de l'importance à la signature.

#### Programme

- Utiliser le quotidien pour apprendre
  - Capitaliser les expériences au sein du groupe
  - Donner du sens à sa volonté de progrès
  - Acquérir de nouvelles compétences
- Dire non sans refuser
  - Proposer des choix,
  - Négocier des hypothèses différentes
  - Pratiquer l'alternative positive
- Valoriser la forme
  - Rechercher l'excellence en plus de la compétence
  - Élever le niveau d'exigence sur le périmètre encadré
  - Valoriser le professionnalisme
  - Tirer la contribution de tous vers le haut

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)

## M20

### Mener un entretien annuel

#### Pitch

Faire de l'entretien annuel un support de contractualisation entre le manager et le subordonné

#### Objectifs

- Mener l'entretien de façon cordial
- Faire le bilan de l'exercice précédent
- Actualiser la fonction et les missions
- Fixer des objectifs tout au long de l'année
- Définir les moyens d'accompagnement
- Identifier le projet du collaborateur

#### Points clés

- Logistique avant, pendant et après l'entretien :
  - Entretien annuel pourquoi, pour quoi, pour qui ?
  - Rubriques du document de références ;
  - Notions professionnelles utiles (par exemple : évaluation, stratégie, compétence, fiche de carrière, besoin de formation) ;
  - Liens (hiérarchiques et fonctionnels)
- La relation d'aide et l'autorité du manager :
  - Pensée positive et Force de proposition ;
  - Valoriser ce qui est possible de faire ;
  - Envisager les choses de façon positive (bouteille à moitié pleine) ;
  - Utiliser des formules positives ;
  - Dire son ressenti et sa motivation
  - Communiquer sa volonté de rebondir

#### Programme

- La qualité de la relation lors de l'entretien
  - Relation collaborative : adapter son mode de communication pour établir un entretien cordial et constructif
  - La relation à soi et la relation à l'autre
  - Niveaux et modes de communication
  - Distinguer Fait/Opinion et Sentiment
  - Utiliser davantage de questions ouvertes que de questions fermées
- La préparation de l'entretien annuel
  - Faire le point sur sa situation pour venir avec des observations, des idées, des choix et des propositions
  - Ce que le subordonné doit préparer
  - Ce que le manager doit préparer
- Le déroulement de l'entretien annuel phase par phase :
  - Faire le bilan de l'année écoulée
  - L'évolution de la fonction exercée
  - Les souhaits professionnels

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)



## M21

### Gérer son temps avec rigueur et efficacité

#### Pitch

Passer d'une contrainte subie (les autres, l'environnement) à une contrainte choisie (ses priorités et son organisation personnelle)

#### Objectifs

- Savoir dire non
- Accorder de l'importance au savoir-faire
- Apprendre du quotidien

#### Points clés

- Enrichir les compétences au fil de l'eau, Placer chaque subordonné dans une dynamique de progrès, Provoquer les remontées d'information « terrain », Fournir un terrain d'expérimentation, Mobiliser et structurer l'acquis collectif.
- Prouver sa détermination et sa volonté, Démontrer la force de son autorité, Affirmer sa volonté sans créer des clivages et des conflits, Négocier une marge de manœuvre, Défendre une position établie, concertée.
- Tirer la contribution de tous vers le haut, Valoriser les contributions de chacun, Maintenir un niveau d'activité « haut de gamme », Favoriser une culture du service et de la relation client, Accorder de l'importance à la signature.

#### Programme

- Utiliser le quotidien pour apprendre
  - Capitaliser les expériences au sein du groupe
  - Donner du sens à sa volonté de progrès
  - Acquérir de nouvelles compétences
- Dire non sans refuser
  - Proposer des choix,
  - Négocier des hypothèses différentes
  - Pratiquer l'alternative positive
- Valoriser la forme
  - Rechercher l'excellence en plus de la compétence
  - Élever le niveau d'exigence sur le périmètre encadré
  - Valoriser le professionnalisme
  - Tirer la contribution de tous vers le haut

#### Budget

1 600 € HT par jour (900 € HT pour une demi-journée)