

# FORMATION AU METIER DE MANAGER

D'expert métier à expert métier et manager



AN-THE  
AN-THE

AN-THE

## VOS BESOINS :

- 1) Avoir de bons résultats économiques pour assurer la pérennité de l'entreprise. C'est un incontournable quand on évolue dans le système capitaliste.
- 2) De salariés qui sont engagés, impliqués, motivés.
- 3) Que chacun prenne sa part de responsabilité et d'autonomie pour exécuter ce pour quoi il est présent dans l'entreprise et apporte sa contribution.

## NOTRE OBJECTIF :

Vous accompagner pour que vous ne soyez plus obligé de dépenser de l'énergie à "parenter" des salariés infantilisés avec un système "commande / contrôle".

## LA STRATEGIE QUE NOUS VOUS PROPOSONS :

Mettre en place **une véritable politique de libération** qui permette à tous :

- ⇒ **Changer les comportements, les modes de pensée** pour transformer la "contrainte, commande / contrôle" un système de management qui donne des responsabilités et permet la prise d'autonomie.
- ⇒ Donner envie à chaque collaborateur d'être véritablement acteur.
- ⇒ Lui permettre de se sentir "important", capable de prendre des décisions, et apprécié en tant que personne au-delà de sa fonction.

## POURQUOI CETTE STRATEGIE ?

Ma propre expérience et le constat des résultats obtenus dans les deux cas : structure avant et organisation après ne laisse aucun doute sur la pertinence de ce changement tant sur le comportement des salariés que sur les résultats de l'entreprise.

## QUELS MOYENS ?

**Dans tous les domaines de l'entreprise, ce qui nuit le plus aux performances, ce ne sont pas les manques de compétences, tout le monde peut se former s'il le veut, mais bien les problèmes d'estime, de confiance en soi et dans les autres, et d'affirmation de soi.**

Rassurez-vous, le parcours que nous vous proposons ci-dessous est réellement, parfaitement adapté au monde de l'entreprise. Il vous permettra d'améliorer cet aspect souvent méconnu et méprisé du travail de management de soi et des autres alors que c'est ce qui permet la mobilisation et l'engagement de tous.

**Chaque participant saura, à la fin du cursus qu'il a pleinement atteint son objectif** s'il entend valider par ses collaborateurs et ou ses collègues ses nouvelles aptitudes par la formule la plus pertinente reflétant sa réussite :

**"Je suis impatient d'aller au travail, je suis fier d'appartenir à cette équipe et de travailler dans cette entreprise".**

Il ressentira alors une certaine excitation vivifiante qui aura un impact significatif sur l'ambiance, la productivité et le résultat économique de l'entreprise.

**Pour finir** nous sommes là pour vous aider à résoudre l'équation suivante pour garantir la pérennité et la bonne santé économique de votre entreprise :

- **Trouver le juste équilibre** entre la dépense d'énergie pour fidéliser les clients et celle pour créer des relations de qualité entre les salariés et leur travail, leurs clients, leurs dirigeants, leurs collègues.



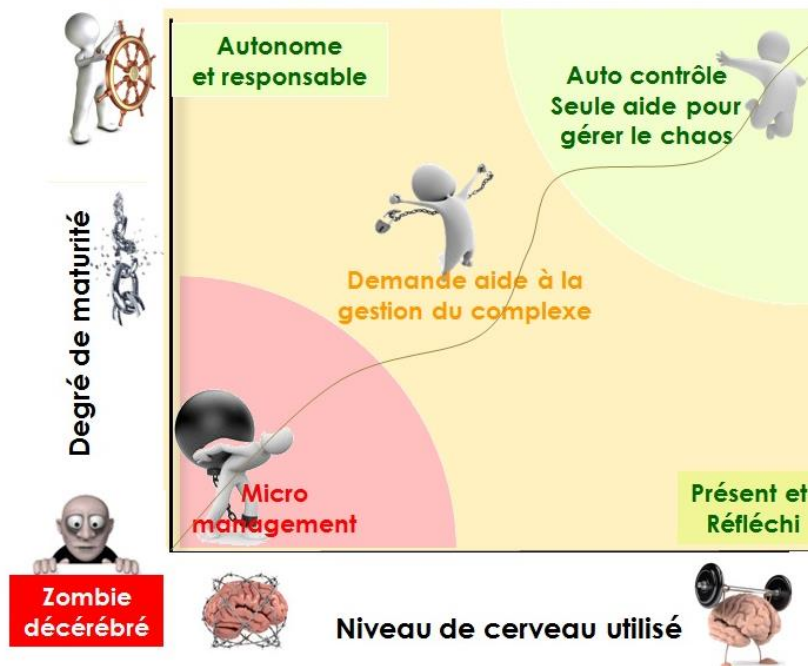
- **Installer un climat de confiance** ce qui aura aussi un impact favorable tant sur la santé physique et psychique de vos salariés que sur les **résultats économiques** de votre entreprise.

**An-Theos vous accompagne dans le domaine du management et du leadership à deux niveaux :**

- « Apprendre à organiser l'entreprise pour passer d'un monde "carré" à un monde "rond" et le contraire en fonction de vos interlocuteurs. » Deux modes qui bien qu'opposés sont complémentaires.
- Au niveau **individuel** en vous aidant vous et vos collaborateurs à cultiver votre et leur leadership, trouver la sécurité personnelle et la bonne posture de leader.
- Au niveau **collectif** des équipes, de la direction de l'entreprise en construisant avec vous une culture d'entreprise et un projet partagé porteur de sens.

## Des collaborateurs en sécurité psychologique pour des performances remarquables

### En finir avec le management zombie





**Soyez convaincu qu'un FORMATEUR CONSULTANT peut, que vous soyez ou pas une entreprise du CAC 40 vous aider à dégager de meilleurs profits en accompagnant vos experts métier à devenir aussi des managers !**

## « L'Intelligence de soi. »

### « Apprendre à développer des comportements adaptés. »

Nous sommes déterminés par notre vécu. Pour être déterminé à devenir un leader qui inspire, donne envie il est indispensable d'avoir une bonne connaissance de soi, de son mode de fonctionnement préférentiel, s'apprécier et s'accepter avec ses talents et ses zones de progrès.

Connaitre ses leviers de motivation, « le désir est l'essence de l'homme » (Spinoza), savoir gérer ses émotions (QE) est un facteur aussi incontournable de la prise de décision permanente, que le monde du mental (QI). Vous apprendrez à passer à l'action avec sagesse, intelligence et courage.

## « L'Intelligence Relationnelle. »

### « I) Comment développer la flexibilité dans ses relations. »

### « II) Apprendre à gérer les relations dans un groupe, une équipe. »

Vous ne serez reconnu et suivi que si vous êtes perçu comme quelqu'un de crédible, digne de confiance, capable de faire bouger les choses et si les autres se perçoivent eux-mêmes reconnus, traités avec équité, intégrité, sincérité et bienveillance. Entraîner les autres demande une qualité relationnelle et une communication sans faille, irréprochable et votre langage, verbal, para-verbal et non verbal traduit votre niveau de sécurité personnelle indispensable pour générer la confiance. Ce module est donc pour vous l'occasion d'acquérir les clés, d'adopter la bonne attitude propice à établir des relations saines et éviter les pièges de la communication.

## « Adopter la juste posture du manager »

### Être manager : un métier à part entière.

C'est créer les conditions pour que les personnes révèlent leur potentiel et exploitent le meilleur d'elles-mêmes pour produire.

Être MANAGER est une attitude et ne se limite pas à juste donner des ordres et contrôler. Il s'agit aussi d'être une personne ressource et un responsable porteur de sens. Les qualités développées dans les deux modules précédents permettront d'installer le climat de confiance et rendra possible la délégation dans la sérénité. Le manager se sentira suffisamment en sécurité pour « passer le relais » et enfin se centrer sur ce qui est le plus important, ce pourquoi il est là, préparer le futur, anticiper, s'occuper aussi de lui...

## « Acquérir les outils de base du Manager »

Être manager consiste à encadrer des personnes. Il est indispensable, une fois l'attitude acquise de connaître et d'utiliser les bons outils, le savoir-faire pour obtenir plus, beaucoup plus, autrement que par le jeu dangereux de la carotte et du bâton.

Savoir ce qu'est une équipe, comment s'articule les uns avec les autres...

Savoir animer une réunion efficace, ni chronophage ni soporifique,

Savoir préparer, mener, finaliser les entretiens sont à la base du métier,

Savoir gérer les profils "compliqués", les personnalités difficiles,

Savoir anticiper et gérer les situations de conflit,

Savoir mettre en place une délégation efficace et stimulante,

Se doter d'un outil de gestion du temps en fonction des priorités,

La liste est arrêtée en fonction des besoins



**LE SUR-MESURE AU PRIX DU PRET-A-PORTER EST NOTRE MARQUE DE FABRIQUE**

## PEDAGOGIE GENERALE APPLIQUEE DANS LES MODULES :

**Pour que ces formations atteignent des résultats concrets et durables dans le temps, il respectera les trois exigences suivantes :**

1. Intégrer le temps c'est **s'inscrire dans la durée** :

- Créer des espaces de temps ramassés (animation en salle) pour accélérer l'apprentissage des connaissances et compétences indispensables (répondre au pourquoi) ;
- Profiter de ce moment pour **mettre en application** (laboratoire, atelier « à blanc ») et **utiliser le quotidien du participant comme sujet d'entraînement** (réponse à la question du comment)

2. **Évaluer l'impact** des actions **sur le comportement des participants** et mesurer les effets produits.

3. **Accepter de faire évoluer les programmes** en fonction de la progression des participants et des évolutions de l'environnement.

**Notre expérience des formations nous montre que la réussite d'un tel projet est liée au respect d'un certain nombre de conditions que nous pourrions appeler principes.**

**Ces formations respectent deux principes :**

**1<sup>er</sup> principe : respecter les contraintes de l'andragogie** en favorisant l'implication du participant par une pédagogie participative et déductive (formation/animation).

- Pour favoriser des changements d'attitudes et de comportements, particulièrement dans le domaine du management et de la communication, il ne suffit plus aujourd'hui de proposer des solutions toutes faites ou de se limiter à de brillants exposés sur les modèles à atteindre.

- L'approche d'un plan de formation de ce niveau doit s'appuyer sur une pédagogie déductive :

**« Les adultes n'ont nul besoin de "donneurs de leçons », mais d'une animation d'échanges et de réflexions. »**

- Il s'agit de créer une dynamique grâce à une solution "sur mesure", d'amorcer un processus de changement basé sur les atouts de chacun, de travailler sur des éléments positifs, de favoriser à la fois l'apprentissage de nouveaux comportements et l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouveaux savoir-faire par le développement de la confiance en soi !

**2<sup>ème</sup> principe : engager immédiatement un processus de mise en action (ateliers)**

- Il n'y a plus aujourd'hui, d'un côté ceux qui savent, et de l'autre ceux qui ne savent pas : consultants et consultés, formateurs et formés, tous sont confrontés à l'obligation de construire et d'innover ensemble, l'un par rapport à ses référents théoriques, l'autre par rapport à ses habitudes et son expérience pratique.

- Cela signifie que chacun doit s'entraîner à ancrer concrètement des techniques et méthodes choisies, mettre en œuvre immédiatement, afin que l'alternance de réflexions et d'actions garantisse le processus de perfectionnement optimal.

- Le développement des compétences est basé sur l'entraînement dans des exercices et analyses de cas. Ainsi chaque séquence du programme allie théorie et pratique et comprend au moins :

- une introduction et présentation du sujet par le formateur.
- un exercice et/ou une étude de cas et sa discussion.
- Animation participative et déductive, une discussion concernant le lien entre les notions abordées et la réalité professionnelle.
- Mise en situation et jeux de rôles.
- Succession d'apports théoriques et de séquences d'entraînements au plus près du réel.
- Le consultant formateur favorise cette production, fait émerger et renforce les talents de chaque participant.
- Les différents thèmes génériques de la formation sont approfondis selon les besoins des participants.
- une synthèse du sujet.

## MODULE1 : « L'INTELLIGENCE DE SOI. »

« Apprendre à développer des comportements adaptés. »

**A la fin de la session le participant aura la capacité de :**

- **Comprendre ce qui se passe au niveau de son état interne, d'être présent**

Savoir l'exprimer pour pouvoir gérer l'énergie déclenchée par les émotions et les états internes de l'instant. Être présent à soi, ne pas ignorer ou refouler ses indicateurs émotionnels est fondamental.

- **Reconnaitre ses besoins, ses leviers de motivation.**

Comprendre que "Le désir est l'essence de l'homme" (Spinoza)

Comprendre que ce qui fait qu'il agit de telle ou telle façon ne correspond qu'à la satisfaction d'un besoin et qu'il a construit son tempérament à partir de cette simple réalité.

- **Comprendre que ce qu'il perçoit n'est pas le réel mais sa réalité,**

Il sera au clair avec le fait que "la carte n'est pas le territoire", que ce qu'il perçoit est sa réalité peut être différent de la perception de l'autre.

- **Assumer sa responsabilité individuelle personnelle, être autonome et responsable**

Faire le choix d'adopter les comportements d'un adulte responsable. Être conscient qu'il n'y a qu'une personne qui décide : chacun est auteur, acteur de ses actes ou subit. Dans les deux cas il conviendra d'en assumer les conséquences.

- **Construire une sécurité intérieure**

Passer à l'action : estime confiance et conscience de soi sont au cœur de ce processus.

- **Être une personne entière, conquérir sa liberté**

Et pour que cela soit possible il devra :

- Avoir une vision claire de ce qui a conditionné et conditionne aujourd'hui ses comportements.
- Avoir les connaissances qui vont lui permettre de reconsidérer ses acquis, mesurer l'influence de ceux-ci et leur incidence sur ses comportements et faire le tri.

Chaque participant :

- Aura fait le tri et classé les 10 valeurs (morales, opérationnelles) les plus importantes pour lui.
- Aura établi sa charte des principes incontournables.
- Et choisi dans les positions de vie celle qui conduit à l'attitude la plus adaptée et "écologique" parmi les possibilités de relation à soi et aux autres.

- **Mieux gérer ses émotions :**

- Reconnaitre et développer son Intelligence émotionnelle
- Reconnaitre ses indicateurs, émotionnels personnels, être en capacité de comprendre ce qui se passe chez soi et l'autre, de gérer son état interne pour enfin de gérer la relation avec pertinence et efficacité.

- **Changer de comportement** en s'accordant la "demi-seconde sacrée" qui permet de faire le tri et choisir la démarche adaptée à la situation.

- **Comprendre son mode de fonctionnement avec la méthode Arc-En-Ciel :**

L'ensemble constitue une grille de lecture qui permet de décrypter ses comportements et ceux des autres. Elle repose sur l'utilisation symbolique de quatre couleurs afin d'en faciliter la compréhension et l'utilisation, chaque couleur est associée à des comportements différents.

**Comprendre les actes et les comportements** à travers le langage des couleurs. Prendre conscience de manière pratique des différences de comportements et de l'importance de considérer ces différences dans nos relations avec les autres.

Comprendre les couleurs à travers les mots, le ton de la voix, le langage du corps.

S'assouplir et s'exercer à des comportements autres que le sien afin d'améliorer les relations avec ses interlocuteurs

**Nuancer le comportement avec l'approche des motivations** : Il s'agit d'un modèle facilitateur de changement qui ne colle pas d'étiquettes à une personnalité, mais ouvre sur les potentiels d'évolution. La méthode est un modèle dénué de connotations psychologiques figées facilitant son utilisation au sein de l'entreprise.

**Être capable de choisir** entre la règle d'or et la règle de platine ou comment je

**Savoir communiquer en RJVB**. La forme que nous utilisons pour nous exprimer a autant d'importance que le fond et c'est bien souvent sur la forme que réagissent nos interlocuteurs.

Chaque participant saura :

- Adapter son discours.
- S'exprimer sur le fond et la forme en fonction de son interlocuteur.

**Recevoir son profil** : découvrir ses talents, ses points forts, ses pistes d'assouplissement et de croissance. Très vite apprendre à reconnaître les autres, développer des stratégies de communication adaptées pour des relations constructives, respectueuses et épanouissantes.

Avoir une perception de soi élargie et un regard plus ouvert sur la perception de soi par les autres, ses clés de la motivation, de comparer entre le style naturel et le style adapté.

- **Se programmer pour réussir** : la formation se prolonge au-delà de la session plénière.

Changer une habitude demande au moins 21 jours, et donc, pendant ce temps, nous sommes là pour répondre à vos questions et vous accompagner.

### Les moyens et méthodes pédagogiques particuliers à ce module

- ❖ Profil comportemental Arc-en-ciel.
- ❖ Réflexions individuelles.
- ❖ Réflexions en sous-groupes et en grand groupe, études de cas
- ❖ Synthèse : visionnage, analyse d'un film pédagogique qui fait travailler sur les comportements.

**Durée de ce module : 3 jours = 21 heures de formation**

**Prérequis = aucun**



Γαυλ  
χρημ



## MODULE 2.1 « L'INTELLIGENCE RELATIONNELLE. » 1/2

### « Comment développer la flexibilité dans ses relations. »

#### **L'itinéraire pédagogique : A la fin de la session le participant aura la capacité :**

##### ▪ **D'établir et de maintenir des relations saines.**

Etablir des relations saines c'est beaucoup plus que communiquer, c'est créer des liens sincères entre deux ou plusieurs personnes.

Permet de concentrer son énergie à produire plutôt qu'à se défendre, de soi d'abord et des autres ensuite.

##### ▪ **D'avoir une communication "impeccable" au service de la relation.**

La communication est l'outil de la relation, le canal représentatif de ce qui se passe en soi d'abord et chez les autres ensuite.

Une communication impeccable ne peut se mettre en place tant que le besoin fondamental de l'individu qu'est la sécurité intérieure, support de l'estime de soi, la confiance en soi, l'amour de soi n'est pas assuré, que ce soit pour celui qui émet comme pour celui qui reçoit.

C'est la condition pour être en capacité de dire la vérité.

##### ▪ **Savoir écouter, première étape de la communication.**

Chaque participant franchira les étapes de l'écoute "passive" à l'écoute active pour être capable de tenir une conversation consciente.

L'écoute active, est la première étape. Savoir se taire vous aidera à entrer en relation et installer un climat de confiance.

##### ▪ **Se construire une communication sans faille.**

Chaque participant se confrontera aux 5 lois suivantes (inspirées des 5 accords toltèques) :

- **La loi de l'intégrité** : être sincère, être capable de dire "la vérité"
- **La loi de l'humilité** : sortir des pièges de l'ego.
- **La loi de la réalité** : s'interdire d'interpréter, de se faire son cinéma.
- **La loi de la juste mesure** : faire taire le juge intérieur.
- **La loi première** : écouter, écouter, écouter, et en tirer les leçons.

##### ▪ **Repérer les nœuds dans une relation et les dénouer.** Être conscient des pièges psychologiques pour éviter d'y tomber et savoir en sortir quand on s'est pris les pieds dans le piège.

Le besoin premier est le besoin d'exister : se sentir important, avoir de la valeur aux yeux des autres, pouvoir s'affirmer et en même temps être accepté. Le nœud se crée dès qu'une frustration dans un de ces domaines apparaît. Repérer ce moment et savoir comment y faire face.

- Choisir entre une attitude lucide, bienveillante, constructive qui respecte les cinq lois de la communication impeccable et une attitude interprétative, hostile, destructrice qui ne les respecte pas.
- Reconnaître les jeux psychologiques de base, ceux du triangle dramatique, se préparer pour éviter d'y tomber et comment en sortir si malheureusement on y est tombé.

##### ▪ **Repérer et éviter les pièges du langage.**

Repérer à travers les mots utilisés, ceux qui traduisent, quand il y en a un, le biais, le "non-dit" de la conversation. Puis il s'agit là de savoir mettre en œuvre la stratégie de questionnement qui permettra de contourner l'obstacle.





## ▪ **Savoir faire face aux objections.**

Savoir quoi faire lorsque votre interlocuteur soulève une objection pour retourner la situation en votre faveur.

## ▪ **Inspirer confiance**

Passer de la confiance aveugle à la confiance intelligente en passant par la méfiance et évitant la défiance. Faire ce qu'il faut pour la garder et ne pas avoir à la reconstruire.

## ▪ **Ecrire et mettre en place une charte relationnelle vivifiante**

Avec pour objectif de construire les bases sur des contrats clairs, des ententes, libérant la possibilité pour chacun d'être soi-même en toute sécurité.

### **Les moyens et méthodes pédagogiques particuliers à ce module**

- ❖ *Réflexions individuelles.*
- ❖ *Réflexions en sous-groupes et en grand groupe, études de cas*
- ❖ *Jeu du guide d'aveugle*
- ❖ *Jeux du Horselink : travail en situation sur sa posture.*

**Durée de ce module : 3 jours = 21 heures de formation**

### **APPRENDRE A FAIRE JOUER LE CHACAL ET LA GIRAPHE**





## MODULE 2.2 « L'INTELLIGENCE RELATIONNELLE. » 2/2

### « Apprendre à gérer les relations dans un groupe, une équipe. »

#### **L'itinéraire pédagogique : A la fin de la session le participant aura la capacité :**

- **De connaître les critères qui font qu'une équipe est constituée.**

- Connaître les qualités requises pour être un bon équipier.
- Comprendre les principaux leviers du fonctionnement d'une équipe : les frontières et leurs niveaux d'étanchéité, la concentration et l'orientation de l'énergie.
- Mesurer le niveau de maturité de son équipe.

- **Construire une équipe "vivante" :**

Une équipe vivante est celle dont on peut mesurer que le résultat obtenu par l'ensemble est supérieur à la somme des résultats pris individuellement.

- Installer l'esprit d'équipe
- Être clair sur les finalités
- Faire exprimer les attentes des personnes pour créer des ententes
- Être vraiment centré sur la qualité des relations
- Accompagner l'évolution des personnes

- **Etablir un lien : connaître les questions à poser pour connaître les membres de son équipe, les relations entre eux et entre eux et leur N+1.**

**Connaître tous les membres**, savoir ce qu'ils ressentent de la vie collective.

- Accepter d'entendre les feedbacks de ses partenaires en faisant preuve d'humilité (surtout s'ils sont critiques).
- S'autoriser à donner lui aussi, dans un esprit constructif, des feedbacks.
- Identifier l'image d'eux-mêmes perçue par les autres et mesurer les écarts ou la cohérence entre la perception qu'il a de lui et la perception que les autres ont de lui.
- Percevoir l'importance de leur présence dans l'équipe.
- Mesurer l'influence qu'ils pensent avoir dans l'équipe.
- Prendre conscience des sentiments des autres à leur égard sur leur présence et leur influence dans et sur l'équipe.
  - Définir leur périmètre d'"intimité" ainsi que celui des autres.

**Bénéfice** : Ils redirigeront alors l'énergie qu'ils utilisaient alors en étant sur la défensive : se retenir de faire les choses et autres luttes interpersonnelles, vers un travail productif."

- **Faire passer un groupe d'individualités à une équipe constituée.**

De l'écoute

- **Repérer les indicateurs du stress**

Repérer les indicateurs chez soi, chez les collègues ou collaborateurs afin d'éviter de tomber dans le piège.

- **Être assertif**

Repérer quand les relations se passent mal, les attitudes des personnes concernées pour intervenir avant que la situation ne dégénère.

- **Trouver l'accord, la troisième voie** : consentement vs consensus

De l'écoute active à la conscience de l'écoute pour découvrir les quatre étapes qui conduisent à la troisième voie : l'accord par consentement.

▪ **Réguler son équipe : l'outil du manager coach**

A n'utiliser que par les managers qui s'en sentent à l'aise avec l'idée. Quoi de plus difficile, en effet, que d'oser recueillir l'avis de ses collaborateurs sur ses qualités de manager, surtout si la sécurité personnelle des acteurs n'est pas suffisamment stable !

▪ **Comprendre les conflits, savoir gérer les relations pour recréer un nouvel équilibre**

Savoir anticiper, éviter la dégradation, et régler si le conflit n'a pu être évité.

▪ **Animer son équipe : deux outils pour aller plus loin**

Eviter et/ou sortir des pièges relationnels, méconnaissances, identifier ses véritables responsabilités, affirmer avec détermination sa position en situation délicate ou tendue.

**Les moyens et méthodes pédagogiques particuliers à ce module**

- ❖ *Réflexions individuelles*
- ❖ *Réflexions en sous-groupes et en grand groupe, études de cas*
- ❖ *Jeu des carrés malins*
- ❖ *Profil d'équipe AEC*

**Durée de ce module : 2 jours = 14 heures de formation**



## MODULE 3 « ADOPTER LA JUSTE POSTURE DU MANAGER »

Être manager : un métier à part entière.

**C'est créer les conditions pour que les personnes révèlent leur potentiel et exploitent le meilleur d'elles-mêmes pour produire.**

**L'itinéraire pédagogique : A la fin de la session le participant aura la capacité de :**

**Encadrer les personnes** : c'est être capable d'agir en conscience de ce qu'est la complexité de la fonction "encadrement des personnes " et faire correspondre les attendus du manager et les rendus de son managé. Pour cela le manager devra savoir :

**Gérer le chaos** : vivre sereinement, en tant que manager, les sentiments de frustration, d'ambivalence, l'incertitude, l'ambiguïté, l'imperfection, le changement permanent...

**Fixer les règles claires** : Mettre en place un système simple, suffisamment souples et adaptables pour libérer la créativité, la responsabilité et susciter l'adhésion.

**Fixer des objectifs motivants** : en tenant compte les niveaux de compétence, de maturité, d'autonomie, de challenge, des objectifs SMARTER énergisants.

**Faire disparaître les comportements aberrants** en faisant sortir de la confusion entre finalité et moyens, lesquelles conduisent de façon certaine aux comportements à risques dans l'entreprise.

**Profiter des bénéfices de la juste présence.**

En quoi, dans quel domaine ce qui a été intégré des modules précédents va vous permettre de gérer et régler efficacement les problèmes des organisations.

Il s'agit d'abord de vous aider à vous connaître dans votre fonction de manager.

Ensuite d'apprendre à gérer temps en fonction des priorités.

Enfin d'intégrer le paradoxe de la fonction de manager.

**Structurer son temps** : Mesurer à quoi temps et énergie sont dépensés. Apprendre à ce recentrer sur les priorités et ne plus se disperser. Analyser la pertinence de l'emploi du temps.

**Se connaître dans sa posture de manager** : être conscient de ses talents, ses zones d'effort, de progrès, et des domaines qu'il faudra aborder avec plus de perspicacité. Connaître son style préférentiel de management. Analyser les critères qui ont prévalu au choix du système de management préférentiel, connaître les options disponibles.

**Elaborer une synthèse humaniste et réaliste** utilisable en toutes circonstances, à partir des grandes théories et modèles principaux de management. Savoir alterner les modes de management qui s'opposent en étant parfaitement complémentaires et pertinents en fonction des circonstances.

**Développer son leadership individuel** : découvrir les critères d'un leader et adopter une attitude, une posture managériale humaniste, efficiente porteuse d'inspiration capable de donner envie...

**Développer son charisme RJVB** : manager avec la méthode **Arc-En-Ciel**

**Prendre des décisions** : DECIDER est LE MOTEUR et il convient de développer trois qualités pour ne pas être arrêté par les trois freins à la prise de décision.

**Comprendre les besoins des collaborateurs en fonction de leur niveau de compétence, d'autonomie, de maturité** et adopter le style de management le mieux adapté à la fois pour le manager et pour le managé.

**Impliquer pour pouvoir motiver** : Faire la différence pour utiliser l'un et l'autre au bon moment et avec les bons leviers

**Motiver ses collaborateurs**, savoir révélez l'entrepreneur qui sommeille en chacun d'eux en leur donnant de l'autonomie et des responsabilités. Connaitre et savoir se servir des nombreux leviers autres que la carotte et le bâton pour dynamiser son équipe.

**Savoir fixer des objectifs stimulants adaptés**, ni trop haut ni trop bas, co-élaborés avec le managé pout déclencher un comportement auto-motivé.

**Savoir donner les signes de reconnaissances** qui répondent au mieux aux facteurs déclencheurs de satisfaction, d'insatisfaction, de motivation et de démotivation de ses collaborateurs.

**Savoir faire un feedback nourrissant, stimulants** et s'approprier

- Une méthode pour donner envie à l'autre de profiter du retour d'expérience.
- Deux outils simples pour guider et orienter : SACRE et la Boussole des motivations.

### Les moyens et méthodes pédagogiques particuliers à ce module

- ❖ *Réflexions individuelles*
- ❖ *Réflexions en sous-groupes et en grand groupe, études de cas*
- ❖ *Jeu des cubes contrariants*
- ❖ *Boussole des leviers de la motivation*
- ❖ *Leviers "SACRE"*

**Durée de ce module : 2 jours = 14 heures de formation**

"Nous sommes tous dans le même bateau !" "Comment puis-je vous aider?"

"Vous faites du bon travail."

"Je suis fier de vous"

"Qu'en pensez-vous?"

"Je vous laisse gérer"

"Pouvez-vous m'en dire plus?"

"J'ai confiance en vous dans votre équipe!"

"Je suis désolé!"

"Merci"

"Je ne sais pas."

"S'il vous plait"



### LES DOUZE PHRASES CLE DU MANAGER LEADER



## MODULE 4 « ACQUERIR LES OUTILS DE BASE DU MANAGER »

**L'itinéraire pédagogique : A la fin de la session le participant aura la capacité de :**

**Déléguer avec efficacité et confiance :**

Maîtriser et mettre en place une méthodologie adaptée et évolutive, responsabilisante et motivante pour le collaborateur qui libère du temps pour que le manager puisse se concentrer sur ce qui est vraiment important pour lui.

**Savoir préparer, mener, formaliser gérer ses entretiens productifs et motivants.** Devenir le coach de ses collaborateurs.

**Connaitre les trois types d'entretiens incontournables du manager :** recrutement, recadrage et dernière chance, pour éviter l'échec du licenciement.

**Clarifier les attentes respectives** dans la relation manager/managé : posséder la méthodologie pour mettre en place **une fiche de fonction** et clarifier de manière palpable le périmètre de responsabilités et prérogatives de "tel ou tel travail, mission...X ou Y \_\_". Faire disparaître la question « Qui fait quoi ? » en clarifiant les interactions des individus dans le collectif, en posant les limites des périmètres d'actions individuelles, d'initiatives et de responsabilités.

**Savoir préparer, gérer, contrôler la délégation.** Préparer, mener, formaliser la mise en place ainsi que les critères du contrôle, intermédiaire et final.

**Savoir Evaluer ses collaborateurs.** Qui, quoi, quand, comment, où, pour quoi ?

### **Les moyens et méthodes pédagogiques particuliers à ce module**

- ❖ *Réflexions individuelles*
- ❖ *Réflexions en sous-groupes et en grand groupe, études de cas*
- ❖ *Jeu de l'inattendu*
- ❖ *Jeu du challenge : la tour infernale*

**Durée de ce module : 2 jours = 14 heures de formation**

