

## Parcours

### Enjeux

Faire évoluer sa posture et ses compétences clés en management

### Public

Manager de centre de profit ou de service, débutant ou expérimenté

### Prérequis

Aucuns

### Durée

7 jours (49hrs)  
Réparties sur 6 mois avec  
5 modules de 1 à 2jrs

### Animation

#### Catherine Coutier

Consultante Coach Certifiée

#### François Coutier

Consultante Formateur expert  
en management

### Tarifs / Délai

Nous consulter

### Sanctions

Certificat de réalisation

### Renseignements

Assolem  
23 rue des Rancy – 69003 Lyon  
Catherine Coutier 06 87 83 28 10  
François Coutier 06 71 61 42 59  
contact@assolem.com

### OBJECTIFS

- Objectifs pédagogiques :** Les participants seront en capacité de
- Utiliser sa posture et sa conscience de soi pour manager
  - Adopter les styles de managements adéquats et développer l'autonomie de son équipe
  - Réguler et recadrer ses collaborateurs
  - Motiver ses équipes avec la typologie des couleurs (TTI Insight)
  - Suivre la performance et impliquer ses collaborateurs
  - Accompagner ses équipes en mode « coach »

### CONTENU

#### Module 1 : Les fondamentaux du management (2jrs)

- Mettre en lumière ses bonnes pratiques et ses forces
- Ancrer une posture stable et utiliser ses émotions pour mieux manager
- Comprendre et utiliser les 4 styles de management et interagir avec le processus d'autonomie

#### Module 2 : Réguler et recadrer (1jr)

- Savoir dire les choses avec spontanéité avant que les tensions ne montent
- Réguler en faisant preuve d'assertivité
- Recadrer lorsque la régulation ne suffit plus

#### Module 3 : Motiver ses équipes avec les couleurs (TTI Insight - 1jr)

- Connaître le langage des couleurs
- Se synchroniser aux différents comportements
- Identifier les différents leviers de motivation

#### Module 4 : Suivre la performance et impliquer ses équipes (2jrs)

- Piloter son activité : Développer la notion de résultats et d'efforts
- Impliquer ses collaborateurs dans un plan d'action
- Donner la reconnaissance adaptée
- Animer une réunion d'équipe

#### Module 5 : Manager coach (1jr)

- Une question de posture
- Savoir adapter les outils à la situation, utiliser la cartographie
- Développer une démarche centrée sur son collaborateur à travers un questionnaire et une écoute appropriée
- Clarifier la demande et le besoin

### MOYENS PÉDAGOGIQUES / ENCADREMENT

- . Plan Individuel de Progrès
- . Accompagnement individuel par les animateurs
- . Pédagogie impliquante qui privilégie l'expérimentation et le retour d'expérience
- . Approche pédagogique variée, 2 intervenants en alternance sur le parcours
- . Quizz de validation finale des acquis sur Klaxoon.com

## MODALITES PEDAGOGIQUES :

**1/ Méthodes pédagogiques :** Nous privilégions largement la dynamique de groupe, et l'interaction entre les participants et avec les animateurs. Nous utilisons principalement les situations vécues au quotidien par les participants. Ils expérimentent au fur et à mesure l'ensemble des méthodes et outils apportés.

Diaporama d'animation avec l'outil **PREZI** et **Power point**

Jeux de rôle et mises en situation sur des cas pratiques ou à partir de leurs propres cas

Ateliers de réflexion-production individuels et collectifs

Jeux pédagogiques

Utilisation de tests et de guides d'auto-analyse

Partages d'expériences

Remise d'un kit pédagogique reprenant les différents supports utilisés ainsi que des fiches outils sur les principaux apports

**2/ Fil rouge :** Mise en place d'un P.I.P (Plan Individuel de Progrès) pour chaque module et de suivi individuel. Tout au long du Parcours les stagiaires prennent le recul nécessaire sur les idées clés à retenir. A chaque séquence de formation, les stagiaires prennent note de leurs points forts à valoriser et de leurs axes de progrès. A l'issue de chaque module le P.I.P doit déboucher sur des actions concrètes que le stagiaire devra mener au quotidien dans son entreprise pour consolider et mettre en œuvre les acquis de la formation.

**3/ Feed back et encrage :** A partir du 2<sup>o</sup> module et à chaque démarrage de séance, le formateur débute par un feed-back des managers sur leurs retours d'expérience en lien avec leur engagement pris sur leur plan d'action. Le formateur insiste tout particulièrement sur la place importante de ce dispositif dès le 1<sup>o</sup> jour de formation. Nous stimulons l'engagement et la mise en « mouvement » des participants tout au long du parcours.

**4/ Ressources :** Pendant les intersessions de ce programme, les formateurs se tiennent à la disposition des participants (Téléphone, mail, visio) qui peuvent les solliciter sur la mise en place et l'expérimentation des points abordés pendant les modules. Les animateurs sont une ressource tout au long du parcours et accompagnent les participants dans leur montée en compétences

**5/ Et ensuite ? :** Nous préconisons de poursuivre cette formation par un suivi individuel à 3 mois après la fin du parcours. Ce suivi pourra être réalisé par téléphone, par skype ou en face à face. D'une durée de 2 heures environ il permettra de faire le point sur :

- La mise en application des apports travaillés ensemble durant le parcours
- La finalisation du plan d'action en lien avec les objectifs de progrès.

C'est une étape de valorisation et d'ancrage supplémentaire importante.

# CONTENU DETAILLE DE LA FORMATION :

## OUVERTURE DE LA FORMATION

Présentation du stage, des méthodes utilisées et des objectifs à atteindre

Présentation et attentes des participants

Présentation et lancement du « Fil rouge : Livret d'accueil et de suivi individuel »

## **MODULE 1 : Les fondamentaux du management (2jrs)**

### Jour 1 : La posture du manager

- ◆ Prendre conscience de ses bonnes pratiques
- ◆ Ancrer le manager dans une posture stable
- ◆ Utiliser ses émotions pour mieux manager
- ◆ Vivre la différence entre talents et compétences
- ◆ Valoriser ses forces et celles de ses collaborateurs

### Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Echanges interactifs, réflexion individuelle
- Appréciative Inquiry ( réflexion individuelle , en binôme , en groupe)
- Cartes « Forces »
- Exercice de validation finale « passer le relais »

### Jour 2 : Les styles de management et le processus d'autonomie

- ◆ Comprendre les 4 styles de management, identifier ses styles dominants
- ◆ Identifier les styles déviants
- ◆ Identifier les comportements et situations associées aux différents styles
- ◆ Comprendre et utiliser la courbe d'autonomie
- ◆ Adapter son style de management aux différentes étapes de l'autonomie pour gagner en puissance

### Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Echanges interactifs, réflexion individuelle et en binôme
- Jeu marions-les (Validation séquentielle)
- Test / 8 mini cas pratiques (Style dominant + validation séquentielle)
- Fiche outil sur les styles de management
- Fiche outil sur la courbe d'autonomie

## MODULE 2 : Réguler et recadrer (1jr)

### Jour 3 : De la régulation au recadrage

- ◆ Prendre conscience de la chronologie des étapes en tant que managers
- ◆ Se dire les choses avec spontanéité et anticiper les tensions
- ◆ Rappel des émotions et leurs rôles dans la régulation
- ◆ Réguler avec ses collaborateurs dans le but de faire changer les choses en utilisant l'assertivité. Comprendre l'impasse des autres comportements dans cette posture
- ◆ Recadrer si besoin avec une méthodologie appropriée
- ◆ Et ensuite ? Quelles modalités adopter le cas échéant ?

#### Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Décollage de timbres
- Méthodologie DESC
- Méthodologie recadrage puis procédure
- Mises en situations à chaque étape (Validations intermédiaires)
- Fiches outil Régulation et Recadrage

## MODULE 3 : Motiver ses équipes (1jr)

### Jour 4 : Mieux se connaître et Motiver ses équipes

- ◆ Connaître le langage des couleurs :
  - Connaître les 4 profils de comportement
  - Identifier les composantes de chaque profil
  - Savoir reconnaître chacun
  - Identifier son propre comportement préférentiel à l'aide de ses propres résultats
- ◆ Se synchroniser aux différents comportements
  - Comment communiquer avec chaque profil
  - Savoir adapter son comportement en fonction du profil de son interlocuteur
- ◆ Identifier les principaux leviers de motivation
  - Les motivations dans la méthode des couleurs
  - Savoir les reconnaître
  - Identifier ses propres motivations à l'aide de ses résultats

#### Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Passation individuelle du test (TTI Insight) en amont de la formation
- Jeu en équipe sur la prise de conscience des différents comportements (Validation intermédiaire)
- Jeu de rôle pour favoriser la synchronisation (Validation intermédiaire)
- Jeu en équipe pour actionner le levier de motivation adapté (Validation intermédiaire)

## MODULE 4 : Suivre la performance et impliquer ses équipes (2jrs)

### Jour 5 : Piloter son activité

- ◆ Introduire la notion de pilote et de performance
- ◆ Partir du contexte existant de l'entreprise et de son activité
- ◆ Identifier les outils à disposition du pilote (Outils de gestion, tableaux de bord, indicateurs d'activité...)
- ◆ Analyser les résultats
- Analyser les écarts avec objectivité
- Utiliser la logique de l'arbre des causes pour remonter à la source de l'écart
- Adopter la logique matricielle pour résoudre un problème
- Comprendre la notion d'efforts avec NOQ

#### Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Echanges interactifs, réflexion individuelle
- Outil Logimarge (Arbre des causes sur le résultat de la marge)
- Cas pratique (Validation finale)
- Guide du pilote (Validation intermédiaire)

### Jour 6 : Impliquer ses collaborateurs

- ◆ Définir et formaliser un plan d'action
- Définir un bon objectif avec la méthode MALIN
- Mettre en place un plan d'action adapté et donner du sens
- Finaliser par un indicateur clé de résultat et des indicateurs d'efforts.
- Apporter une dimension de soutien
  
- ◆ Impliquer ses collaborateurs dans la réalisation du plan d'action
- Impliqué ou concerné ?
- Quels types d'objectifs et de contrôles utiliser en fonction de l'autonomie de mes collaborateurs
- Utiliser les signes de reconnaissance adaptés comme source de motivation (Strokes) , encourager vos équipes en développant leur estime et leur confiance en soi
- Comment animer efficacement une réunion avec mes équipes
- La réunion hebdomadaire d'activité comme outil d'animation et d'implication avec mes collaborateurs
  
- ◆ Atelier de réflexion sur son propre cas : Quel plan d'action ? et quels sont mes axes de progrès pour améliorer l'implication de mes collaborateurs ?

#### Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- Cas pratique : suite sur le plan d'action
- Mises en situation
- Jeux de rôle (validation intermédiaire)
- Guide du pilote (Validation séquentielle)

## MODULE 5 : Manager Coach (1jr)

### Jour 7 : Manager ses équipes en mode « coach »

- ◆ **Un manager coach : quelqu'un qui travaille sur soi**
  - Rendre explicite son fonctionnement
  - Utiliser les outils de management suivant sa personnalité
  
- ◆ **Un manager coach : un manager qui écoute**
  - Utiliser les outils de management en fonction du collaborateur et de la situation
  - « je t'occupe de moi »
  - Savoir questionner son interlocuteur
  
- ◆ **Un manager coach : un manager qui accompagne**
  - Expérimentation d'un processus d'écoute et de questionnement
  - Utilisation du processus en situations « réelles »

### Modalités pédagogiques et validation séquentielle :

- « Je t'occupe de moi »
- Réalisation du mind map des outils vus sur le parcours
- Jeux de mise en situation sur le questionnement et l'écoute active (Validation intermédiaire)

### Conclusion du parcours :

Les participants finalisent leur livret d'accueil et réalisent un autodiagnostic final de leurs points forts et de leurs axes d'amélioration.

- Remise d'une attestation de présence individuelle et d'une attestation de formation à la fin de la formation
- Evaluation globale de la formation