

Parcours de formation en Management



Manager :
Asseoir sa
posture et
maîtriser
son temps

Motiver :
Donner du
sens et
engager
durablement
ses équipes

Piloter :
Structurer les
missions et
responsabiliser
son équipe

Animer :
Dynamiser les
rituels
managériaux
et les
réunions

S'adapter :
Ajuster son
management aux
profils
comportementaux

Manager : Asseoir sa posture et maîtriser son temps

De très nombreux Manager se posent la question de leur légitimité et de leur impact sur les équipes. Comment faire « autorité » ?

Ils sont le plus souvent disponibles pour leurs équipes mais rencontrent de ce fait 2 écueils : premièrement, cette « générosité » est peu suivi d'effets car ils sont davantage au secours plus qu'en soutien ; deuxièmement, ils s'accordent peu de temps pour anticiper et réfléchir à leur pratique de management, sur la forme et sur le fond.

L'objectif principal du niveau Manager est de prendre de la hauteur sur son rôle de Manager. A l'issue de ce niveau, les managers sauront définir des engagements pour asseoir leur autorité managériale autour des notions de Leadership, d'exemplarité, de ce qui fait autorité sur les équipes.

Ils sauront également comment préserver du temps pour eux et être en mesure de planifier et respecter un vrai agenda de manager



**Je travaille ma posture managériale
et je maîtrise mon temps**

Impacts attendus sur les compétences

- Mieux se connaître dans son style de management : quels sont mes points forts, mes points d'effort
- Savoir mettre en œuvre tous les styles de management en fonction de la situation et du niveau d'autonomie du manager
- Trouver sa place et son rôle de Manager en définissant et s'appropriant les notions de leadership, autorité managériale, exemplarité : posture managériale
- Acquérir une méthode simple et efficace pour conduire tous les entretiens individuels (fixation d'objectif, félicitations, remobilisation, recadrage...)
- Garder la maîtrise de son temps et de ses priorités pour consacrer le juste temps/efforts à chaque activité et recadrer si nécessaire

Impacts attendus sur l'efficacité managériale

- Une meilleure gestion des différentes situations individuelles en adoptant le bon style de management
- Une meilleure influence sur l'engagement de ses collaborateurs (leadership/autorité/exemplarité/notion d'exigence)
- Capacité à conduire des entretiens individuels constructifs et engageant
- Une gestion du temps optimisée pour mener à bien ses différentes missions : management, développement, etc.

Les outils et méthodes

- Les styles de management adaptés au niveau de maturité des collaborateurs
- La méthode d'entretien individuel en 5 étapes (méthode 5C) adaptée à tout type d'entretien individuel y compris le recadrage
- Modélisation de son agenda de manager

Motiver : Donner du sens et engager durablement ses équipes

La motivation des équipes, vaste thème managérial, sûrement le plus fragile et le moins évident en dépit de l'imposante bibliothèque sur le sujet. Chacun ses techniques, ses astuces mais que l'on ne s'y trompe pas, motiver signifie mettre en mouvement et pas forcément faire plaisir.

Le quotidien d'un manager n'est pas de distribuer des bonnes nouvelles mais bien de faire en sorte que les gens fassent bien ce qu'ils doivent faire de toute façon.

Dans ce niveau, nous amenons donc nos stagiaires à se concentrer sur ce qui permet d'embarquer leurs collaborateurs sur le moyen/long terme, à savoir le sens donné à l'action. En effet, un individu accepte de s'engager s'il comprend 3 éléments : pourquoi on agit ou pourquoi il faut changer, pour quoi (quel intérêt pour lui ?) et aussi comment (ce qui lui permettra de réussir).

Il s'agit de donner aux stagiaires à la fois une vision stratégique (Mission, vision, valeurs) sur laquelle il pourra s'appuyer en permanence et qui servira de guide à l'équipe et il s'agit également de leur fournir une méthode opérationnelle pour donner du sens au quotidien (NBS), quelle que soit l'action entreprise et ainsi éviter le phénomène trop répandu du YAKAFOKON.



Je partage ma vision et je fais adhérer individuellement et collectivement

Impacts attendus sur les compétences

- Construire un cap clair et faire adhérer et donner du sens en collectif (et/ou en individuel)
- Préparer efficacement ses réunions en favorisant la mobilisation et le travail des équipes
- Remobiliser ses collaborateurs quand cela est nécessaire

Impacts attendus sur l'efficacité managériale

- Une meilleure gestion des différentes situations individuelles
- Une préparation optimisée de ses réunions
- Une meilleure influence sur l'adhésion et l'engagement de ses collaborateurs

Les outils et méthodes

- La méthode pour construire sa vision et la décliner au sein de son équipe (MVV)
- Une méthode pour donner du sens au quotidien quelque soit le sujet (NBS)
- La méthode de préparation efficace d'une réunion (TOP)
- La méthode d'entretien individuel en 5 étapes (5C) appliquée à l'entretien de remobilisation

Piloter : Structurer les missions et responsabiliser son équipe

« Ce qui n'est pas défini ne peut être mesuré. Ce qui n'est pas mesuré ne peut être amélioré. » C'est en partant de cet adage que nous amenons les stagiaires à définir et à s'approprier la matière essentielle du pilotage de l'amélioration continue de leur département.

Le développement d'un système de management par les processus facilite pour le manager le passage d'une logique hiérarchique à une logique transversale qui est hautement responsabilisante et engageante pour les collaborateurs.

Nous procédons dans ce niveau par une première étape qui consiste à définir les moments de vérité, les processus et les indicateurs associés puis dans une deuxième étape à mettre en situation les stagiaires de responsabiliser notamment par le biais de la délégation.



Je mets en adéquation les ressources et les missions pour atteindre mes objectifs.

Impacts attendus sur les compétences

- Définir les moments de vérité et les processus associés
- Clarifier la mission de chacun sur les moments de vérité
- Définir les indicateurs et les modalités de suivi pour piloter la qualité des process
- Embarquer collectivement son équipe
- Faire adhérer chaque collaborateur aux missions et aux objectifs
- Savoir rédiger une fiche de poste

Impacts attendus sur l'efficacité managériale

- Appui sur les moments de vérité pour responsabiliser chacun dans sa mission
- Des intégrations facilitées (qui fait quoi pourquoi)
- Un niveau d'engagement des collaborateurs plus élevé individuel et collectif (esprit d'équipe)
- Le pilotage de l'entreprise et des ses processus optimisé (management de la qualité)

Les outils et méthodes

- Les moments de vérité
- Les indicateurs de pilotage de l'équipe/entreprise et des collaborateurs
- Le suivi : les outils (tableau de bord) et la communication (la réunion de suivi d'activité)
- La méthode d'entretien individuel en 5 étapes adaptée à l'entretien de délégation

Animer : Dynamiser les rituels managériaux et les réunions

Si on observe les résultats des tests d'aptitude managériale, la compétence « Animer » arrive souvent en tête, devant les compétences de leadership par exemple.

Ainsi, il est devenu très rare que des managers ne tiennent pas de réunion ou ne rencontrent pas régulièrement leurs collaborateurs. Cependant, nombre d'entre eux s'interrogent sur comment être plus efficace en réunion, plus impactant, plus mobilisateur...et en ne passant pas son temps en réunion !

Dans cette séquence nous amenons nos stagiaires à davantage structurer leur démarche d'animation, en leur permettant d'acquérir et d'expérimenter des méthodes simples et opérationnelles pour capter l'attention dès le départ (on est là pourquoi ? On fait quoi, on vise quoi ?), mobiliser les équipes pendant (faire du temps d'animation un territoire d'expression constructif et productif) et surtout déboucher sur un réel plan d'action (si on se réunit, c'est pour imaginer l'avenir, pas commenter le passé) !



**J'anime au quotidien mes collaborateurs
autour de leurs objectifs, de manière
collective et individuelle.**

Impacts attendus sur les compétences

- Définir les rites et rythmes pour manager la performance
- Maîtriser la réunion dite « métro », à savoir la réunion habituelle du service à fréquence prédéfinie
- Adapter son management individuel en fonction du niveau de performance, d'autonomie et de motivation de chaque collaborateur
- Valoriser les réussites et savoir remobiliser lors des entretiens de suivi

Impacts attendus sur l'efficacité managériale

- Amélioration des performances des collaborateurs
- Adopter le bon niveau d'exigence en fonction des capacités et du rythme de chacun
- Amélioration de l'attractivité et de l'efficacité des réunions

Les outils et méthodes

- Le management situationnel
- La planification des rituels managériaux
- La méthode d'entretien individuel en 5 étapes adaptée au suivi des objectifs
- Les techniques d'animation de réunion

S'adapter : Ajuster son management aux profils comportementaux

Être manager, c'est avant tout tirer le meilleur de son équipe en lui donnant envie de s'accomplir, de grandir, de se challenger, de partager collectivement et pour réussir vous devez maîtriser les techniques managériales mais aussi, comprendre vos collaborateurs.

Qu'attendent-ils de vous ? Comment aiment-ils travailler ? Que détestent-ils ? De quoi ont-ils besoin pour atteindre leurs objectifs ?...

Pour le découvrir, vous devez « penser » comme votre collaborateur « pense ». Vous devez faire du management « sur mesure » et vous adapter à chacun d'entre eux.

La matrice comportementale est un outil d'analyse des profils comportementaux qui permet de décrypter chaque style de communication et leur mode de fonctionnement.

Grâce à cet outil, vous adapterez votre communication à celle de vos collaborateurs et vous serez en capacité de les manager comme EUX souhaitent être managés.



J'ajuste mon style de communication et de management pour obtenir le meilleur de chacun.

Impacts attendus sur les compétences

- Identifier son propre profil comportemental et ceux de ses collaborateurs
- Comprendre les comportements bénéfiques, les comportements toxiques
- Adapter sa communication au profil comportemental de chaque collaborateur
- Identifier comment tirer parti des complémentarités dans mes équipes

Impacts attendus sur l'efficacité managériale

- Plus d'aisance dans le management de tous les profils de collaborateurs, y compris les plus difficiles, grâce à une meilleure adaptabilité comportementale
- Un niveau d'engagement des collaborateurs plus élevé
- Amélioration des performances des collaborateurs

Les outils et méthodes

- L'adaptabilité comportementale dans la relation manager/collaborateur
- L'adaptabilité à l'écrit comme à l'oral
- La méthode d'entretien individuel (5C) adaptée au style de communication de chaque collaborateur