



# Pour maîtriser les basiques du management, développer la transversalité et la collaboration, se doter d'un langage commun, une démarche puissante de transformation de votre culture managériale

## Un « parcours » plus qu'une « formation »

- En travaillant les fondamentaux du management,
  - ...Développer l'écoute et la confiance en soi,
  - ...Favoriser l'engagement personnel et le partage,
  - ...Se concrétiser immédiatement par des actions,
  - ...Contribuer à une plus forte mobilisation
  - ...Créer une dynamique transversale forte
  - ...Développer une culture managériale cohérente, (réflexes et outils communs, dans le respect de la culture interne)

## Une pédagogie engageante, exigeante et respectueuse de chacun

- Fondée sur des cas concrets et impliquants, la pédagogie permet
  - ...distanciation et prise de recul pour analyser sa propre expérience,
  - ...enrichissement par l'expérience des autres participants,
  - ...découverte d'outils très concrets et pragmatiques, enracinés dans des méthodes reconnues (analyse transactionnelle,...)

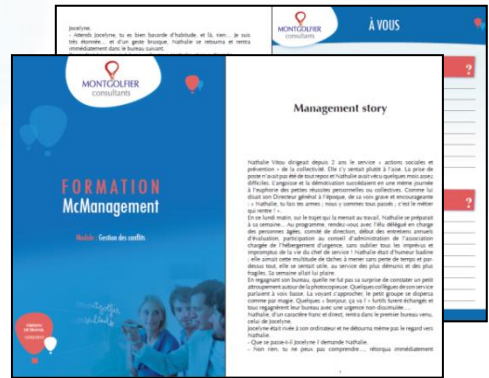
## Le rôle de l'animateur : une posture originale inspirée du coaching

- En « posture basse », le formateur ne cherche pas à briller mais à faire briller le groupe
- Ecoute et valorisation des points forts
- Faire émerger le meilleur de l'équipe formée plutôt que lui dicter des enseignements

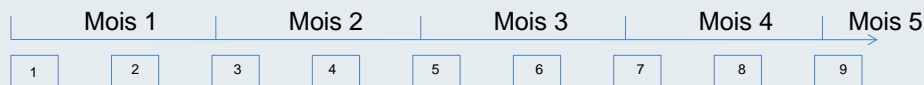
## Focus sur la mise en pratique et le concret

- Des engagements d'expérimentation à l'issue de chaque session, revus à la session suivante
- Des outils simples et basés sur le bon sens
- Des objectifs personnels précis fixés en début de parcours, en lien avec les objectifs de l'entreprise

“ Découvrir le management comme une « science de la collaboration » : les réponses ne sont pas prédéfinies, chaque solution est à co-construire, en s'appuyant sur des outils et techniques reconnus ”

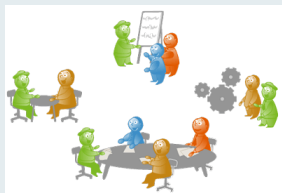


## Un rythme adapté aux agendas et au processus de changement



Chaque séance se déroule de la manière suivante :

1. 45mn : Bilan des objectifs personnels fixés pour la quinzaine écoulée (objectif atteint ou non, pourquoi, comment améliorer la prochaine fois...)
2. 3h : Echanges, partages et exercices à partir de la préparation individuelle de la quinzaine écoulée
3. 45mn : Bilan des apprentissages clés de la session et fixation de nouveaux objectifs concrets de transposition à la vie quotidienne, à mettre en œuvre dans la quinzaine suivante



“ 6 à 10 sessions d’une demi journée tous les 15 jours sur 3 à 5 mois préparées en amont par un temps de lecture et de prise de recul représentant 2h à 2h30 de travail individuel tous les 15 jours ”

## Une approche modulaire permettant la création de parcours adaptés aux besoins et évolutifs à partir de 20 modules de fondamentaux

Manager, leader, chef, responsable... ?  
Rôle et responsabilités du manager

Manager par le sens et les valeurs

Fixer des objectifs & piloter la performance

Résoudre les problèmes efficacement

Recruter, évaluer, former, faire évoluer : le manager au cœur de la politique RH

Conduire efficacement les entretiens (annuel, recadrage,...)

Organiser, cadrer, clarifier les territoires

Structurer la chaîne de décision et d’information

Animer son équipe : organiser les temps de rencontre et gérer efficacement ses réunions

Gérer les conflits

Reconnaitre, sanctionner et développer ses collaborateurs

Gérer le changement (2 modules : structurer et conduire)

Améliorer sa communication interpersonnelle et motiver à partir du profil de comportement

Adapter son management aux situations (management situationnel)

Gérer la nouveauté (innovation et diversité)

Gérer des projets (2 modules : structurer & conduire)

Gérer son temps, ses priorités et déléguer

Devenir manager de managers

## Références du cabinet en formation

