



Manager ses équipes, donner du sens. Maintenir la motivation et les performances

Ce document ne vaut que pour exemple de programme.

« Artisante » de la formation je travaille exclusivement sur-mesure sur la base d'un examen approfondi de vos besoins.

Les contenus évoqués et la durée de la formation sont faits pour être ajustés pour répondre à votre contexte et vos attentes.

Manager ses équipes, donner du sens. Maintenir la motivation et les performances

DURÉE :

- 4 jours de formation – 28 heures
- Accompagnement à la mise en œuvre
 - 4 entretiens de coaching de 2h pour accompagner les mises en action
 - 2 ateliers de co-développement de 4h pour analyser ses pratiques

FORMAT DE LA FORMATION : Intra-entreprise ou Inter-entreprise

CONDITION DE LA FORMATION : présentiel ou distanciel

MODALITÉS DE LA FORMATION

→ Séquencée : Un parcours en 3 étapes

ÉTAPE1 : Les pieds dans le sable pour expérimenter, accélérer et ancrer les prises de conscience » - 1 Jour : Identifier sa façon d'être en relation et travailler sa posture managériale facilitée par le Cheval.

ÉTAPE2 : « Les pieds en sol stabilisé pour consolider » - 3 Jours

1. Mieux se connaître et mieux comprendre ses comportements et attitudes préférentiels pour mieux communiquer et susciter la coopération avec ses interlocuteurs - Le modèle DISC de MARSTON (langage des couleurs).
2. Manager son équipe, donner du sens et des perspectives pour maintenir la motivation et les performances.

ÉTAPE3 : « Les pieds en sol stabilisé pour mettre en œuvre » :

3. Coaching individuel pour accompagner la mise en œuvre (4 entretiens de 2h).
4. Atelier de co-développement pour analyser ses pratiques (2 ateliers de 4h).

→ Synchrones

DATES : nous consulter – à définir en fonction de vos contraintes

DÉLAIS D'ACCÈS : Selon disponibilités et mode de financement

NOMBRE DE STAGAIRES : 12 stagiaires maximum

LIEU : Sur site client ou en centre de formation

TARIF : Nous consulter

MOYENS TECHNIQUES :

- Connexion internet stable
- Accès à un outil de communication distant (le cas échéant)
- Fourniture d'un document reprenant l'ensemble des éléments abordés en cours de formation

MOYENS TECHNIQUES SPÉCIFIQUES À L'ÉTAPE1 :

- Structure dédiée aux activités mettant en présence homme-cheval et répondant aux normes sécuritaires inhérentes.
- Cheval scrupuleusement sélectionné pour mener cet accompagnement pédagogique spécifique

ACCESSIBILITÉ : Les modalités d'accès (numériques, physiques, informatives) sont prévues au cas par cas. Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter.

Dans l'hypothèse où le client entend intégrer des personnes en situation de handicap à l'action de formation, ce dernier doit en informer la direction de l'Organisme de Formation suffisamment en amont de l'action de formation.

En effet, l'Organisme de Formation devra, confirmer que :

- les locaux de la formation sont accessibles aux personnes en situation de handicap
- des mesures compensatoires peuvent être proposées afin d'apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou tout au moins réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les apprentissages accessibles aux personnes handicapées.

Ces mesures de compensation peuvent influencer sur le coût, les modalités et le délai d'accès à la formation et seront discutées entre le client et l'Organisme de Formation pour trouver les solutions les plus adaptées aux besoins des personnes handicapées, y compris une éventuelle « redirection » vers un organisme habilité.

Manager ses équipes, donner du sens. Maintenir la motivation et les performances

LE PUBLIC VISE PAR LA FORMATION :

Toute personne ayant déjà suivi une formation en management et souhaitant renforcer sa pratique.

PRÉ-REQUIS : Avoir déjà suivi une formation en management. Etre manager depuis au moins 2 ans.

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION : A L'ISSUE DE LA FORMATION, LES PARTICIPANTS SERONT CAPABLES DE ...

- Asseoir leur posture managériale pour générer la coopération et déployer sa vision.
- Déployer leur posture managériale en étant conscient de ce qu'elle génère chez leurs interlocuteurs.
- Mieux se connaître et mieux comprendre leur mode de fonctionnement préférentiel.
- Déployer les apports du DISC dans leur management quotidien.
- Développer leur aisance relationnelle et leur capacité d'adaptation pour favoriser la coopération avec leurs collaborateurs.
- Maintenir la performance et favoriser l'autonomie de leur équipe
- Mettre en œuvre et déployer leur plan d'action personnel

LES COMPÉTENCES VISÉES

- Ajuster sa posture managériale afin de déployer une vision claire et mobilisatrice
- Comprendre son profil DISC personnel. Prendre conscience de son mode de fonctionnement préférentiel et ce qu'il implique dans sa façon de manager.
- Identifier ses points forts et prendre conscience de ses points de vigilance.
- Prendre conscience de ses forces motrices comme vecteur de motivation et la façon dont elles orientent et conditionnent ses attitudes et comportements.
- Décoder le mode de fonctionnement de ses collaborateurs
- Adapter son comportement, son discours, afin de faciliter la communication et la coopération avec ses collaborateurs.
- Développer son aisance relationnelle.
- Manager son équipe, donner du sens et des perspectives pour maintenir la motivation et les performances.
- Générer la coopération au sein d'une équipe intergénérationnelle
- Organiser son travail et celui de son équipe. Se positionner, effectuer des choix.
- Activer les différents leviers de la motivation.

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES : FORMATION / ACTION

- Faire évoluer les pratiques professionnelles des stagiaires par l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Permettre le développement de compétences, outils et méthodes relatives au management et au déploiement du leadership.
- **Impliquante :** le concept de la pédagogie inversée avec l'implication systématique des stagiaires en amont de la formation
- **Inductive :** avec pour point de départ la réalité professionnelle, le vécu, les expériences des participants
- **Active :** avec des études de situations vécues, débriefées avec tact afin de favoriser l'autodiagnostic
- **Participative :** avec des réflexions, des échanges et débats sur les expériences de chacun, ainsi que sur les méthodes, les solutions envisagées et applications concrètes
- **Formation-action :** Co-construction d'un support individuel synthétique portant sur les objectifs travaillés lors de la formation, les apprentissages et outils identifiés, les mises en œuvre, travaux personnels et actions menés. Plan d'action individuel, autours d'objectifs simples et concrets
- Apports théoriques en support de la réflexion personnelle guidée, outils facilitateurs, échanges et feedbacks, analyse de cas pratiques, mises en situation.
- Support de travail PDF.
- Film des expérimentations et mises en situation (le cas échéant).

EVALUATION - VALIDATION

- Evaluation du transfert des acquis en fin de formation
- Mesure de la satisfaction globale post-formation :
- Remise d'une attestation individuelle de formation à l'issue de la formation.
- Sur demande des participants, possibilité d'un rendez-vous téléphonique individuel avec le formateur en inter-session ou post-formation.

LE PROGRAMME

Exploration du contexte et de la réalité professionnelle du groupe de participants.

DEROULEMENT : UN PARCOURS EN 3 TEMPS

1. « **Les pieds dans le sable pour expérimenter, accélérer et ancrer les prises de conscience** » - **1 Jour** : Identifier sa façon d'être en relation et travailler sa posture managériale facilitée par le Cheval.
2. « **Les pieds en sol stabilisé pour consolider** » - **3 Jours**
 - A. Mieux se connaître et mieux comprendre ses comportements et attitudes préférentiels pour mieux communiquer et susciter la coopération avec ses interlocuteurs - Le modèle DISC de MARSTON (langage des couleurs).
 - B. Manager son équipe, donner du sens et des perspectives pour maintenir la motivation et les performances.
3. « **Les pieds en sol stabilisé pour mettre en œuvre** » - : Coaching individuel pour accompagner la mise en œuvre (4 fois 2h) et ateliers de co-développement pour analyser ses pratiques (2 fois 4h).

LES OBJECTIFS

1. « **Les pieds dans le sable pour expérimenter, accélérer et ancrer les prises de conscience** » Identifier sa façon d'être en relation et travailler sa posture managériale facilitée par le Cheval
 - Identifier et éprouver son positionnement naturel de leader
 - Prendre conscience de l'impact de sa communication non verbale
 - Asseoir sa posture managériale pour générer la coopération et déployer sa vision.

- Appréhender notre relation aux autres, la façon dont nous entrons en relation et la qualité que nous mettons dans la relation
- Evaluer sa capacité d'adaptation à différentes situations

2. « Les pieds en sol stabilisé pour consolider »

A- Mieux se connaître et se comprendre pour mieux coopérer et communiquer avec le DISC (langage des couleurs)

- Mieux se connaître et mieux comprendre son mode de fonctionnement préférentiel
- Identifier ses points forts et prendre conscience de ses points de vigilance
- Prendre conscience de ses forces motrices comme vecteur de motivation et la façon dont elles orientent et conditionnent nos attitudes et comportements
- Décoder le mode de fonctionnement des autres et adapter son management, son discours, afin de faciliter la communication et la coopération avec ses interlocuteurs
- Développer son aisance relationnelle

B- Manager son équipe, donner du sens et des perspectives pour maintenir la motivation et les performances.

- Manager en contexte intergénérationnel.
- Organiser son travail et celui de son équipe. Se positionner, effectuer des choix.
- Donner du sens et motiver.
- Identifier les différents leviers de la motivation.
- Maintenir la performance et favoriser l'autonomie.

3. « Les pieds en sol stabilisé pour mettre en œuvre » : Coaching individuel pour accompagner les mises en action et atelier de co-développement pour analyser ses pratiques

Manager ses équipes, donner du sens. Maintenir la motivation et les performances

DEROULEMENT : UN PARCOURS EN 3 TEMPS

ETAPE1 : « Les pieds dans le sable pour expérimenter, accélérer et ancrer les prises de conscience » - 1 Jour : Identifier sa façon d'être en relation et travailler sa posture managériale facilitée par le Cheval.

ETAPE2 : « Les pieds en sol stabilisé pour consolider » - 3 Jours

- A. Mieux se connaître et mieux comprendre ses comportements et attitudes préférentiels pour mieux communiquer et susciter la coopération avec ses interlocuteurs - Le modèle DISC de MARSTON (langage des couleurs).
- B. Manager son équipe, donner du sens et des perspectives pour maintenir la motivation et les performances.

ETAPE3 : « Les pieds en sol stabilisé pour mettre en œuvre » - : Coaching individuel pour accompagner la mise en œuvre (4 fois 2h) et ateliers de co-développement pour analyser ses pratiques (2 fois 4h).

LES OBJECTIFS

ETAPE1. « Les pieds dans le sable pour expérimenter, accélérer et ancrer les prises de conscience » Identifier sa façon d'être en relation et travailler sa posture managériale facilitée par le Cheval

- Identifier et éprouver son positionnement naturel de leader
- Prendre conscience de l'impact de sa communication non verbale
- Asseoir sa posture managériale pour générer la coopération et déployer sa vision.
- Appréhender notre relation aux autres, la façon dont nous entrons en relation et la qualité que nous mettons dans la relation
- Evaluer sa capacité d'adaptation à différentes situations

POINT DE VIGILANCE : Ne pas présenter d'allergie sévère aux poils d'animaux

ETAPE2. « Les pieds en sol stabilisé pour consolider »

A- Mieux se connaître et se comprendre pour mieux coopérer et communiquer avec le DISC (langage des couleurs)

- Mieux se connaître et mieux comprendre son mode de fonctionnement préférentiel
- Identifier ses points forts et prendre conscience de ses points de vigilance
- Prendre conscience de ses forces motrices comme vecteur de motivation et la façon dont elles orientent et conditionnent nos attitudes et comportements
- Décoder le mode de fonctionnement des autres et adapter son management, son discours, afin de faciliter la communication et la coopération avec ses interlocuteurs
- Développer son aisance relationnelle

B- Manager son équipe, donner du sens et des perspectives pour maintenir la motivation et les performances.

- Manager en contexte intergénérationnel.
- Organiser son travail et celui de son équipe. Se positionner, effectuer des choix.
- Donner du sens et motiver.
- Identifier les différents leviers de la motivation.
- Maintenir la performance et favoriser l'autonomie.

ETAPE3. « Les pieds en sol stabilisé pour mettre en œuvre » : Coaching individuel pour accompagner les mises en action et atelier de co-développement pour analyser ses pratiques

Manager ses équipes, donner du sens. Maintenir la motivation et les performances

DETAIL PROGRAMME ETAPE 1 « LES PIEDS DANS LE SABLE POUR EXPERIMENTER, ACCELERER ET ANCRER LES PRISES DE CONSCIENCE » : Identifier sa façon d’être en relation et travailler sa posture managériale facilitée par le Cheval. (1 jour)

Une pédagogie résolument axée sur l’expérientiel et les résultats. Formation action facilitée par le cheval.

- **Une démarche innovante et éprouvée.** Sur la base de mises en situation avec le cheval, cette expérience unique précèdera la suite du processus de formation. Les mises en situation sont directement transposables à la réalité professionnelle. Ce module est un véritable catalyseur, un accélérateur qui aboutit à des prises de conscience et fournit de la « matière » sur laquelle s’appuyer, travailler sur sa posture managériale, sa façon d’être en relation et de communiquer.
- **Le cheval comme porte d’entrée :** La journée d’expérimentation avec le cheval se fait par le biais d’exercices personnalisés à réaliser à pied. Ces exercices s’adaptent et sont personnalisés en fonction des objectifs poursuivis, de l’apprentissage à mener, de la compétence à acquérir.
Le cheval est utilisé pour sa dimension relationnelle, sa capacité collaborative et sa grande sensibilité à la cohérence et à la clarté des intentions de ses interlocuteurs. Il met en évidence des comportements et attitudes qu’il est parfois difficile d’identifier dans le contexte professionnel.
Il agit en effet miroir, en temps réel et sans jugement, et permet de challenger sur sa façon de manager, d’être en relation, de communiquer, de convaincre, animer, réguler et s’adapter.

- **Débriefing systématique « à chaud » favorisant une démarche itérative.**
- **Débriefing « à froid », pour une prise de recul et la mise en place d’un plan d’action individuel.**

ARTICULATION DETAILLEE - Toujours en lien avec la réalité professionnelle

- **Accueil - brise glace :** Cadre de fonctionnement, faire connaissance. Exploration du contexte du participant
- **Pourquoi le cheval ?**
- **Co-élaboration** des fondamentaux du leadership, du être en relation et la nécessité d’y prendre sa juste place.
- **Emergence d’objectifs personnels de travail**
- **Coaching facilité par le cheval :** Faire autre chose, autrement sur la base d’une expérience conviviale et mémorable. Acteur de la formation.
- **Prise de « contact » :** Faire connaissance avec le cheval, appréhender les différences d’attitudes du cheval et de son interlocuteur. Accroître la connaissance de soi.
- **« Travail sur les objectifs personnels du participant » :** Exercices individualisés pour permettre une prise de conscience et faire émerger des solutions. Débriefing systématique à chaud afin de permettre de réitérer l’exercice le cas échéant et ancrer les apprentissages.
- **Consolider les acquis :** débriefing final « à froid », retour d’expérience et co-construction du mapping des enseignements, définition de son plan d’action individuel.

DETAIL PROGRAMME ETAPE 2 - « LES PIEDS EN SOL STABILISÉ POUR CONSOLIDER » (3 Jours)

A. Mieux se connaître et mieux comprendre ses comportements et attitudes préférentiels pour mieux communiquer et susciter la coopération avec ses interlocuteurs - Le modèle DISC de MARSTON (langage des couleurs).

B. Manager son équipe, donner du sens et des perspectives pour maintenir la motivation et les performances.

Feedback à froid sur la formation « Identifier sa façon d'être et travailler sa posture managériale facilitée par le Cheval » : Ce qu'il a révélé, ce que cela a changé, ce que je souhaite encore voir évoluer ...

A. MANAGER SON EQUIPE : SE CONNAÎTRE – CONNAÎTRE - S'ADAPTER

Mieux se connaître et mieux comprendre ses comportements et attitudes préférentiels pour mieux communiquer et coopérer avec ses interlocuteurs – Le modèle DISC de MARSTON (couleurs)

- Découvrir le langage des couleurs grâce à la méthode DISC et repérer les différents types de personnalités.
- Cerner les enjeux du DISC dans le cadre du management
- Maîtriser les 4 grands types de personnalités et leurs caractéristiques associées.
- Identifier ce que chaque couleur apporte à une équipe.
- Cerner l'importance des forces motrices comme vecteur de motivation.
- S'approprier son profil personnel.
- Prendre conscience de ses forces motrices. Clarifier ses vecteurs de motivation et la façon de les exploiter.
- Identifier ses zones de confort et ses points de vigilance dans les situations relationnelles et ses fonctions managériales.
- Intégrer quelles affinités et/ou risque d'incompréhension avec des profils différents ou opposés
- Calibrer, reconnaître le style comportemental dominant d'une personne

- Savoir adapter son comportement en fonction de la situation, des objectifs poursuivis et du profil de son interlocuteur
- Découvrir le profil DISC de son équipe - Réflexion sur les moyens de renforcer la coopération afin de répondre aux enjeux internes

B. MANAGER SON EQUIPE : Donner du sens et des perspectives pour maintenir la motivation et les performances

B.1. MANAGER SON ÉQUIPE : ETRE EN RELATION ET S’AFFIRMER

- Repositionner les fondamentaux du fonctionnement d'une équipe (besoins, attentes, sentiment d'appartenance, stade de maturité).
- Composer avec chacun au delà de nos filtres et préjugés.
- Mettre en place une relation de confiance et poser le cadre.
- Passer d'une communication intuitive à une communication maîtrisée. Ecouter et comprendre.
- Travailler sa posture et son juste positionnement (zone efficace, congruence, empathie).
- Etablir une relation gagnant-gagnant dans le respect de soi et de l'autre.
- Equilibrer : Encourager, célébrer les réussites et souligner les axes d'amélioration - l'importance des signes de reconnaissance.
- Appréhender le rôle des émotions dans la relation

B.2. MANAGER SON EQUIPE : TRAVAILLER DANS UN CONTEXTE INTERGÉNÉRATIONNEL

- Valoriser les atouts spécifiques à chaque génération.
- Le rapport aux Technologies de l'Information et de la Communication.
- Réaliser un diagnostic personnel de ses propres caractéristiques générationnelles.
- Faire des différences une complémentarité et mettre en place une dynamique de coopération et de transmission réciproque.

B.3. MANAGER SON EQUIPE : MOTIVER, IMPULSER UNE DIRECTION ET LA SUIVRE

- Organiser son travail et celui de son équipe. Se positionner, effectuer des choix.
- Renforcer l'engagement de ses collaborateurs : Donner du sens et motiver. Accroître la performance.
- Identifier les différents leviers de la motivation
 - Définir la motivation au travail.
 - Repérer ses propres facteurs de motivation et les distinguer de ceux de ses collaborateurs.
 - Utiliser les leviers de la motivation en tenant compte des besoins individuels et mettre en place des actions pour les satisfaire.
- Le levier managérial
 - Impliquer par les objectifs et leur suivi.
 - Impliquer par la délégation, comprendre et cerner les enjeux de la délégation.
 - Impliquer par la valorisation des résultats.
 - Développer la maturité relationnelle pour favoriser l'autonomie.
 - Favoriser la transmission des savoirs.
 - Suivre les actions mises en place.
- Le levier collectif
 - Instaurer des rituels.
 - Valoriser les rôles et responsabilités, mettre en avant les complémentarités.
 - Accroître la maturité de son équipe : La cohésion d'équipe, un temps OFFERT.
- Le levier RH

- La motivation et la performance, un processus dynamique « les motifs d'action »
 - Identifier les signes avant-coureurs de démotivation.
 - Gérer les situations délicates (imprévus, surcharge, départ, résistance au changement).
 - Motiver ou remotiver en contexte de changement.
 - Motiver ou remotiver suite à un échec.
 - Résoudre et dépasser les situations de tension via la méthode DESC.

CONSOLIDER LES ACQUIS EN DÉFINISSANT SON PLAN D'ACTION PERSONNEL

DETAIL PROGRAMME ETAPE 3 - « LES PIEDS EN SOL STABILISÉ POUR METTRE EN OEUVRE » Coaching individuel pour accompagner les mises en action - 8 heures

- 4 séances de 2h de coaching individuel pour accompagner la mise en œuvre des plans d'actions identifiés.
- ### 2 ateliers de co-développement pour analyser ses pratiques - 8 heures
- 2 ateliers de co-développement de 4h chacun pour analyser ses pratiques et faire émerger de nouvelles perspectives.

Manager ses équipes, donner du sens. Maintenir la motivation et les performances

LE MODÈLE DES COULEURS – DISC DE MARSTON

Le profil DISC est une analyse « comportementale » qui permet de mieux se connaître, mieux se comprendre, et mieux comprendre les autres et leurs besoins dès lors qu'ils entrent en relation avec autrui ou avec soi.

Le modèle « DISC » met en avant la façon dont nous nous adaptons à notre milieu professionnel et aux personnes qui nous entourent.

Il décrit nos forces et nos limites selon les situations ... Mais surtout, il permet d'améliorer notre mode de communication, notre efficacité au travail et d'adapter notre discours à nos interlocuteurs pour gagner en impact et fluidité.

Le modèle DISC décrit 4 grands styles comportementaux (Dominance, Influence, Stabilité et Conformité), chacun d'eux étant représenté par une couleur à des fins mnémotechniques, ce qui en facilite l'appropriation.

Chaque participant réalise un test en ligne, permettant d'obtenir son profil DISC personnel. Au-delà d'une meilleure connaissance de soi, il s'agit de pouvoir calibrer ses interlocuteurs afin d'adopter un comportement et une communication leur correspondant et favorisant une plus grande efficacité relationnelle.

Le profil DISC permet une restitution **individuelle** et également d'équipe. Il est « spécialisé » en version communication, **leadership** ou commercial. Il peut aussi être utilisé afin de réaliser une analyse 360°.



CERTIFICATIONS ACCRÉDITÉES PAR L'ICF,
LA SHRM, LE HRCI ET L'ATD



AGP COACHING

Anne-Gabrielle PLANCHARD ag.planchard@agp-coaching.fr - www.agp-coaching.fr - 06.81.99.39.66
« Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 52440885144 auprès du préfet de région Pays de la Loire »