Présentation des 14 ateliers et formations pour vos managers

Formations finançables grâce aux OPCO (certificat Qualiopi sur les actions de formation - certificat n°QUA006443 en 2023, renouvellé en sept 2026 avec Zéro non conformité)

- 14 thématiques de formation pour améliorer la pratique du management :
  - **Modules n°1 à n° 11 :** en collectif, une demi- journée à 1 jour selon vos besoins
  - **Modules 12 et 13 :** formations entièrement individualisées *et* sur la durée (13 heures sur 5 journées réalisables en 3 mois) : "Gérer les Personnalités difficiles", et "Leadership"
  - **Module 14 :** accompagnement sur la durée 6 à 9 mois de vos managers pour répondre à une plus grande efficacité de votre organisation et à un besoin de transversalité et de coopération entre vos départements : identifier leurs attentes, validation par la Direction de thématiques à enjeux pour plus d'efficacité collective, mixer les niveaux hiérarchiques pendant la formation, les travaux entre managers sont suivis de propositions à la direction, mise en action et suivi de l'application.
- Des groupes de 6 à 12 managers
- Permettre les échanges et l'apprentissage en commun (parole libérée)
- Des retours d'expérience, un suivi des acquis

Les thématiques

1. FEDERER SON EQUIPE et renforcer le sentiment d'appartenance

- Renforcer l'inclusion pour accroître le sentiment d'appartenance de chacun et sa contribution pour lui et les autres
- Ne pas inclure : est-ce exclure ?
- Comment accroître le niveau d'engagement de chacun dans l'équipe
- Savoir démarrer des réunions inclusives
- Mettre les personnes en relation, s'intéresser à chacune d'elles en s'adaptant
- L'inclusion pose la question de l'appartenance au groupe
- Permettre la mise en place des conditions favorables à l'échange

2. LA PRISE DE DÉCISION : mise en place de règles de fonctionnement favorisant la décision et l'engagement

- Créer un « Mindset » commun en organisant son équipe par des règles protectrices afin de créer un climat favorable aux décisions
- Créer les “conditions“ nécessaires à un bon fonctionnement de ses relations avec l’équipe, ses pairs et sa hiérarchie
- Protéger c’est clarifier
- Responsable ou coupable ?
- Permettre c’est d’abord protéger
- La puissance de chacun n’est pas de la toute puissance
- L’efficacité c’est aussi dire non et être à l’aise avec le non : la relation aux sanctions

3. SAVOIR GÉRER les tensions et sortir des conflits

- Les jeux psychologiques
- Le triangle dramatique
- Les soifs de reconnaissance
- Sortir des conflits
- Les 3 états du moi
- Rentrer en relation en évitant les jeux psychologiques
- Dynamiser la collaboration entre tous en sortant du triangle dramatique et des “oui, mais”
- Mener des entretiens de recadrage positifs par un processus de reconnaissance et d’engagements

4. NOUVEAU MANAGER – Passer du manager expert au manager ressource

Passer du “manager expert” au “manager ressource” qui délègue et communique :

- Les 3 stades de développement du responsable
- Faire face aux enjeux externes et internes
- Passer d’une vision mécanique et hiérarchique à un fonctionnement ouvert
- Développer les signes de reconnaissance
- Sortir de ses attributions propres (je suis compétent) pour devenir porteur d’une vision du travail où chacun passe la balle à l’autre et a le souci du sens collectif à être ensemble
- Les conditions : développer les signes de reconnaissance, et faire le deuil de certaines tâches (délégation)

5. ANIMER une réunion efficacement

Pour obtenir des engagements individuels et collectifs :

- Le processus de décision
- Rôle et fonction du leader de réunion
- Animer
- Gérer le temps
- Conseiller et réguler
- Laisser émerger
- Provoquer des décisions
- Confronter et soutenir les participants
- Préparer l’agenda : des prises de décisions et des engagements. Les décisions basées sur une adhésion totale sont prises, les décisions moins consensuelles sont reportées à plus tard pour ne pas être source de blocage

6. MOTIVER LES COLLABORATEURS en développant une culture des signes de reconnaissances

- Les strokes
- Les feed back simples
- Les feed back conditionnelles positifs
- Mener un entretien de recadrage simple
- Mener un entretien de recadrage difficile
- Comprendre la psychologie humaine de la motivation

7. RENFORCER SON ASSERTIVITÉ

Progresser dans sa posture de manager assertif :

- Les positions de vie
- L'OK-NESS du manager
- Être en capacité d'exprimer des demandes claires et comprises
- Faire une demande pertinente, opportune et simplement dite
- Le complexe de l'imposteur
- Le fantasme de son N+1 (idéalisation du soi parfait)
- Passer du demandeur à l'expression du besoin
- Mon, son, ton, notre, mon

8. SAVOIR GÉRER SES ÉMOTIONS pour optimiser la qualité de ses relations

- L'intelligence émotionnelle et la logique des émotions
- Les peurs qui figent et qui nous font fuir (éviter l'autre)
- Reconnaître une émotion dans un échange pour ne plus se figer
- Distinguer les 2 aspects d'un être : sa part personnelle
- Professionnelle et ses émotions
- Reconnaître l'émotion pour ne pas se bloquer ou juger l'autre afin de mieux collaborer
- Les besoins de reconnaissance et la colère : les tensions, et les conflits

9. RÉUSSIR LES ENTRETIENS DE RECADRAGE

- Les 5 types de recadrage
- Exposer ses observations à partir de données incontestables
- Exprimer ses ressentis
- Rappeler ses besoins
- Formuler une demande
- Savoir mener des entretiens de recadrage
- Faire des feed back simples
- Comment rester authentique ?

10. PASSER UN CAP DIFFICILE EN EQUIPE

Faire le deuil d'une situation récente (restructuration, départs) et réengager chacun

- La ligne directrice est d'aider une équipe à traverser les 5 phases d'un véritable deuil à faire, pour mieux vivre la décision d'une direction de se séparer de tout ou partie du personnel d'une activité, ou de prendre ou de décider d'un autre avenir pour elle
- Le processus d'accompagnement est interactif et aide les collaborateurs restant à mieux accepter la décision en faisant écho à un sens personnel
- Passer du dénie, à la colère, à des conditions d'acceptation, à la tristesse, et enfin à l'acceptation, pour aboutir à des engagements individuels et collectifs responsables (responsabilité)

11. CO-DEVELOPPEMENT "Leading by following"

Groupe de 6 à 8 personnes sur une durée de 12 mois

Chaque groupe bénéficie de 8 à 10 ateliers mensuels sur 1 an.

Objectifs

- Développer une posture managériale fondée sur la confiance et l'intelligence collective
- Renforcer la coopération, la communication et la gestion des émotions
- Stimuler l'engagement et la cohésion entre managers

Apports

- Outils concrets pour améliorer la communication et la résolution de conflits
- Pratiques favorisant la reconnaissance, l'inclusion et la sécurité psychologique
- Développement de réflexes collaboratifs et d'un leadership inspirant

12. FORMATION INDIVIDUALISEE “GERER LES PERSONNALITES DIFFICILES”

Valeur ajoutée de notre formation : individuelle / 13 h sur 5 journées réalisables en 3 mois

Permettre aux managers sous pression de mieux appréhender les collaborateurs ayant une personnalité difficile
Un programme orienté vers la capacité à recréer une relation de confiance. Développer et acquérir les réflexes de l’inclusion, du contrôle et de l’ouverture favorisant :

- La prise de distance
- La qualité de la relation
- La capacité à dire les choses essentielles

13. FORMATION INDIVIDUALISEE AU MANAGEMENT ET AU LEADERSHIP

Valeur ajoutée de notre formation : individuelle / 13 h sur 5 journées réalisables en 3 mois

Un parcours construit autour des besoins d’un collaborateur, des attentes de son responsable et des situations professionnelles qu’il souhaite faire évoluer :

- Cadre et adhésion
- Motivation et mobilisation
- Responsabilisation
- Communication assertive
- Prise de décisions
- Animer des réunions
- Emotions et conflits

14. FORMATION COLLECTIVE DES MANAGERS

Phase 1 : 2 journées de formation en sous groupe de 8 à 12 managers (phase 1)

Phase 2 : 4 demi-journées après la phase 1, à répartir sur 4 mois

Maximum : 50 managers concernés (maximum de 6 sous groupes)

L’idée est d’apporter plus de transversalité et de cohésion entre les managers et les niveaux de décision, pour plus d’efficacité individuelle et collective.

Objectifs

- Habituer les managers à partager, se soutenir, se donner le temps de l'écoute entre eux
- Que chacun soit en mesure de faire des demandes affirmées, au-delà de ses limites
- Aller au delà de certaines retenues hiérarchiques en développer les permissions
- Créer des alliances fortes malgré les différences de point de vue
- Sortir des non-dits pour plus d'efficacité, apaiser les malentendus et les tensions
- Progresser sur leurs compétences d'animation, de délégation, de motivation, de décision, d'inclusion, et de communication
- Que chacun se connaisse mieux dans son fonctionnement individuel
- Acquérir des connaissances sur la gestion du stress et des émotions pour dénouer les situations humaines difficiles

Apports

- Des interviews « sensibilisation » en amont pour établir le contact avec les managers, cibler les enjeux, s'ajuster à leur réalité, et adapter le contenu du programme de formation
- Identifier une thématique à fort enjeu collectif, pour qu'ils travaillent à des propositions à présenter à la direction, en vue de favoriser l'efficacité organisationnelle : les attentes et les besoins des participants sont toujours mis en avant pour répondre très concrètement à leurs problématiques (groupes de 8 à 12 managers) et à celles de la Direction
- La formation sur la durée (6 à 9 mois) permet la régulation, les suggestions, les solutions, le développement de soi, et de réduire le stress individuel source de déperdition d'énergie : des exercices et des "outils" incontournables : Inclusion-contrôle-ouverture, feed-back, stokes, Circularité, Analyse Transactionnelle, intelligence émotionnelle (MBTI, Process com ou FIRO-B)
- Chacun apprend à exprimer ses difficultés relationnelles en présence des autres managers
- Des supports pédagogiques remis à tous
- Un correspondance entre les managers et le formateur par un questionnaire individuel et confidentiel centré sur l'auto-évaluation de leurs progrès, des acquis, et ce qui leur semble à encore à acquérir
- La possibilité d'avoir un suivi individualisé pour certains managers

Comment me contacter

Téléphone:	Email:	Site web:
+33 (0)6 62 18 65 73	p.krzyzosiak@spkenergycoaching.fr	www.spkenergycoaching.fr