



# Initiation au management proactif, Organisé et relationnel

**SE CONNAÎTRE SOI MÊME,  
ETABLIR DES RELATIONS POSITIVES EN EQUIPE,  
FIXER DES OBJECTIFS MOTIVANTS, INDIVIDUELS ET TRANSVERSES**

## **Objectifs :**

- 1- Se construire une identité et une légitimité en tant que manager
- 2- Acquérir les fondamentaux de la posture managériale
- 3- Savoir poser les cadres
- 4- Co-construire une relation de confiance et des modes de fonctionnement partagés avec son équipe
- 5- Communiquer de façon constructive pour renforcer confiance en soi et estime de soi de son collaborateur

**Pré requis :** Apporter lors de la session, une intervention professionnelle à préparer

## **Programme : Jour 1**

### ➤ **Objectifs**

- Présentation des objectifs de la formation
- Les différents rôles : manager / coach / mentor

### ➤ **Devenir manager, un changement d'identité**

- Les fondements de ma légitimité en tant que manager
- L'image que je renvoie Moi/moi ; Moi /autre ; Moi/idéal
- Découvrir mon manager intuitif et spontané
- Etre en aligné avec son rôle de manager (Echelle de Diltz)

### ➤ **Le rôle, les missions, les compétences du manager**

- Ce que l'on représente en tant que manager
- Les buts le sens et les objectifs (exo de spatialisation de l'objectif MOTTO)
- Les 4 fonctions du manager
- Alternner posture haute et posture basse

### ➤ **Poser le cadre**

- Fixer les règles du jeu
- Définir des objectifs
- Etablir son « rapport d'étonnement » sur son équipe

### ➤ **Mon premier jour**

- Le manager et son premier jour : les représentations fantasmées du nouveau manager face à son équipe (fantôme, non-dit, fantasmes du manager...)
- Les postures clés et les comportements associés
- S'ancrer et être centré pour développer son impact personnel

## **Programme : Jour 2**

### ➤ **Identifier les leviers de motivation d'une équipe**

- Les 4 axes de motivation et les deux dimensions d'une équipe et leur déclinaison organisationnelle et relationnelle
- Décliner ses objectifs au travers des 4 modes
- Co - construire une dynamique d'équipe en capitalisant sur les préférences de chaque collaborateurs (test AEC ou test préférences cérébrales)

### ➤ **Créer de la motivation collective**

- Le mythe originel (pourquoi sommes-nous là, trouver du sens dans son métier)
- Modèle de Sprenger (adapté au collectif)
- Repositionner toutes les problématiques comme appartenant à l'équipe (valeurs de l'équipe)
- Gagner en efficacité et neutraliser les résistances (justification, de l'accusation) par la posture orientée solution

### ➤ **Communiquer efficacement**

- Donner et récupérer du feedback constructif (FAS)
- Valoriser, féliciter, renforcer l'estime de soi du collaborateur
- Mener un entretien de recadrage
- Faire grandir avec la délégation (posture basse et approche type enquête appréciative)

### ➤ **Finalisation carnet de bord**

### ➤ **Finalisation de son plan d'actions personnalisé**

**Durée : 2 jours**

**Contact :** Catherine Pellé 06 60 47 14 64 – [c.pelle@catherine-pelle-consultant.fr](mailto:c.pelle@catherine-pelle-consultant.fr)

**Consultantes Coach :** Isabelle Legueurlier – Catherine Pellé