L'institut du Management

PROFESSIONNALISATION des ÉQUIPES

ACCOMPAGNEMENT & COACHING des MANAGERS

Une autre façon « d'équiper » les acteurs des compétences requises

La logique de l'humain, compagne du changement.

SOMMAIRE

- Lucidité et envie 3
- Objectifs de la démarche 4
- Les questions posées 5
- Méthodologie d'action 6
- Suivi & accompagnement 7
- Intervenant & budget 8
- Séminaires complémentaires à la présente formation 9
- Quelques Références 10
- Coordonnées 11

LUCIDITÉ & ENVIE

Chacun de nous a des facilités parfois déconcertantes dans certains domaines. En dehors des diplômes et des compétences qu'ils supposent, ce point nous renvoie à la question du tempérament et aux mystères de la personnalité que chacun de nous élabore à partir de son histoire personnelle…

De là naissent aussi les qualités de comportement, les qualités tout court.
Les connaît-on si bien ? Est-on toujours à même de les évaluer correctement et d'évaluer leur adéquation aux contextes où l'on opère au quotidien ?

Nous proposons une méthode pour répondre à cette question. Il s'agit tout simplement d'un système d'auto-évaluation particulier, permettant de faire le point précisément sur ce qu'il y a à faire et à réussir, et comment on le fait ou réussit personnellement.
Point par point. Simplement, et en toute bonne foi.
Ce système permet aux acteurs de savoir ou grandir et comment progresser, en toute lucidité.
Générer cette lucidité sur la fonction occupée et comment elle est occupée est le cœur même de notre démarche.

Nous avons tous envie de comprendre ce que l'on attend de soi…et de nous.

Quelqu'un qui a identifié un ensemble de comportements comme faisant partie de ce qu'il faut impérativement réussir pour être un professionnel et qui prend conscience qu'il peine ou échoue à faire certaines choses, se trouve dans une situation où il acquière le choix de changer de comportement ou de changer d'orientation.

C'est cette envie, au delà de la lucidité, que notre méthode génère.

OBJECTIFS de la DÉMARCHE

1. **LISTER PRÉCISÉMENT les CHOSES à MAÎTRISER et les « COMPÉTENCES REQUISES »**
2. **IDENTIFIER les PRATIQUES PERFORMANTES**
3. **IDENTIFIER ce qui ne PEUT-ÊTRE FAIT à MOITIÉ, « À LA MOYENNE »**
4. **PERMETTRE à CHACUN D'AUTO-ÉVALUER ses ÉCARTS**
5. **PROFESSIONNALISER CHACUN en FONCTION des ÉCARTS qu'il a CONSTATÉS**
6. **AIDER à ORIENTER CEUX QUI CONSTATENT des ÉCARTS INSURMONTABLES**

Dans un secteur donné ou pour une équipe naturelle de travail.
Cette approche confiée à un tiers peut se dérouler là où la relation hiérarchique l'entrave ou l'empêche.
Notons que les points à respecter ne peuvent l'être que s'ils sont **acceptés sur le fond** et sans ambiguïté par les acteurs comme faisant intégralement partie de ce qui doit être assumé, à l'idéal, comme un réflexe…

Les QUESTIONS POSÉES…

Trame de l'auto-évaluation :

Lors de l'entretien chacun est inviter à lister très concrètement, par le menu, l'ensemble des points à reconnaître comme faisant intégralement partie du métier pour réussir…
Cette check-list des notions-clés déclinée en «ce qu'il y a à faire concrètement y compris dans l'urgence», a le mérite de confronter le sujet à l'ensemble des choses,

- qu'il aime faire et fait bien en effet,
- qu'il sait faire,
- qu'il fait,
- qu'il a du mal à faire,
- qu'il se force à faire,
- qu'il n'arrive pas à faire,
- et...qu'il renonce à faire parce « *qu'au-dessus de ses forces* »…

L'expérience montre que les personnes ne vivent pas cet exercice comme une évaluation agressive de leurs compétences, mais au contraire comme un face-à-face utile avec eux-mêmes.

Trame de positionnement. Cette dynamique les amène à se poser quatre questions :

- Ai-je toutes les capacités pour « embarquer » ?
- Quelles sont les activités et les tâches que je prends à tort pour des détails ?
- Suis-je motivé pour acquérir les connaissances nécessaires pour réussir à faire ce que j'ai tendance à fuir ou simplement à « oublier » ?
- Suis-je prêt à considérer cet effort comme une chance ?
- Ou bien existe-t-il en moi, profondément, une sorte de résistance, un refus tenace de vouloir prendre en compte tel ou tel aspect de mon métier ?

Cela revient à penser : comment réussir ma vie professionnelle ?
Si je décide de m'adapter, quelles sont les bonnes modalités de réponse ?
Et si je ne m'adapte pas aux exigences multiples de mon métier, quel autre type d'activité me conviendrait ?

MÉTHODOLOGIE D'ACTION

IDENTIFIER les COMPÉTENCES RESQUISES :

Nous faire nous-mêmes une idée précise des éléments constitutifs de la liste de notions incontournables à intégrer en tant que qu'éléments clés du métier de manager telle qu'ils doivent savoir la décliner dans la réalité quotidienne (compétences ad hoc au contexte et aux enjeux). => *Présence terrain*
=> *Liste des éléments requis*

DÉFINIR les MEILLEURES PRATIQUES :

Aller voir comment s'organisent celles et ceux qui y parviennent (au vu de niveaux de performance objectifs), entrer dans le « secret de la réussite » de celles et ceux qui en maîtrisent l'art difficile…
=> *Entretiens et autoévaluation*
=> *Liste des meilleures pratiques*

AUTOÉVALUATION et PLANS INDIVIDUELS & COLLECTIFS de DEVELOPPEMENT :

Identifier les points non pris en compte, les incompétences objectives et les incapacités acquises. Faire le point sur les capacités et envies de la personne à mobiliser ou non les modalités de réponses. L'autoévaluation est suivie d'une prise de conscience des progrès à réaliser et de la nécessité de leur mise en œuvre.
=> *Plans de développement personnel*
=> *Plans d'évolution individuels*
=> *Entretiens, évaluation et bouclage avec la hiérarchie*

CONDUIRE L'ACCOMPAGNEMENT :

Un suivi étant éventuellement proposé à celles et ceux qui auront détecté un gisement de progrès possible et qui auront décidé d'évoluer mais qui éprouveraient des résistances à bout desquelles il semblerait facile de venir.
=> *Accompagnements individuels*
=> *Entretiens, évaluation et bouclage avec l'équipe*

Au final des personnes bien «équipées» pour affronter les contraintes de leurs fonctions.

SUIVI & ACCOMPAGNEMENT

- Aider la personne à construire les modalités de réponse
- Accompagner la personne sur un chemin viable
- Identifier avec l'acteur et sa hiérarchie, les indicateurs de progression et les résultats visés
- L'aider à trouver des voies d'accès pertinentes où investir ses talents
- Valider les critères de recrutement correspondant aux informations acquises pendant la démarche
- Mettre en place avec l'équipe les moyens communs de suivi du corpus des compétences requises

INTERVENANT & BUDGET

• Michel Gonzalez

En s'appuyant sur les connaissances d'aujourd'hui, il propose, depuis 1988, aux dirigeants un nouvel éclairage des modes de communication et de fonctionnement des Entreprises.

En s'immergeant comme un membre de l'équipe et en partageant la vie quotidienne des personnes, par touches successives, il amène le plus possible les relations humaines à se préciser au sein de l'Entreprise et des Règles du jeu à émerger, condition de tout accord durable entre les partenaires.

Il favorise l'émergence d'une intelligence collective.

Il conseille aujourd'hui les Dirigeants de Groupes et de PME dans les domaines de la communication et de l'organisation.

Frais de participation : 1300 € ht jour

Frais de déplacement et d'hébergement facturés en sus au réel ou sur forfait sur base Nantes.
La durée d'un accompagnement pour une équipe de 6 à 8 Managers est de 10 jours y compris la prise de contact et les réunions de suivi.

Ce chiffre est cependant modulable en fonction :

- de la taille de l'équipe
- du besoin d'accompagnement individuel après les entretiens
- du besoin de suivi de l'équipe de direction

Une première confirmation sera faite lors de l'entretien préliminaire avec le dirigeant de l'équipe et suite à la première série d'entretiens individuels.

SÉMINAIRES COMPLÉMENTAIRES

Pour ceux qui le souhaitent nous proposons également trois autres dispositifs de formation qui complètent de manière pertinente la formation management :

« **Communication, management et animation d'équipe** » stage de quatre jours permettant aux Managers de faire le point sur leurs pratiques managériales et d'identifier les comportements productifs et improductifs. Ils sont amenés à traiter de la relation pédagogique, le commandement, la gestion de conflit, la négociation et le développement de leurs meilleures pratiques.

Ce stage est basé sur un rapport égal entre les apports didactiques & les exercices pratiques.

« **Neurosciences & comportement** » stage d'une journée et demie en résidentiel basé sur les apports des neurosciences à la compréhension des mécanismes d'apprentissage et aux théories des comportements humains en situation hiérarchiques.

Ce stage permet de mieux comprendre les résistances au changement et permet d'accompagner les Managers désireux d'améliorer leurs interactions avec leurs collègues et leur équipe.
Nombreuses mises en situation et soirée débat avec diaporama sur le cerveau.

Nous proposons également l'organisation des « **Carrefours du Management** » : Constituer un laboratoire d'idées centré sur les fondamentaux et « best practices » constatées ailleurs et en interne. Ce réseau de Managers vivant dans la durée s'implique, analyse et produit réflexions et propositions d'actions.

Connaissant le terrain, le groupe se mobilise autour de thèmes clés que leurs travaux vont contribuer à enrichir. Cette démarche d'implication des Managers leur permet de rassembler des ressources, de les traiter en propositions d'actions et de faire évoluer le management de l'intérieur.

Ces carrefours ont lieu de 1 à 2 fois par an. Chaque groupe produit un mémoire et des minutes disponibles pour l'ensemble des collègues.

Exemples de thèmes choisis par nos clients : le pilotage par la marge, le management de proximité, le développement durable, la fiabilité humaine, le Knowledge management, l'entreprise orientée client…

Sur simple demande les programmes complets de ces deux séminaires peuvent vous être joints.

QUELQUES RÉFÉRENCES…

ANPE
ANDRÉ QUANCARD ANDRÉ
ARC INFORMATIQUE
CAISSES de CRÉDIT MUNICIPAL
CAISSE des DEPOTS et CONSIGNATIONS
CANON FRANCE
CARREFOUR - SOGARA
CELLULOSE du PIN TARTAS
CENTRES LECLERC
CHAMBRE de COMMERCE du Var et de l'Ariège
CHAMBRE de COMMERCE de PARIS
CHAMBRE de COMMERCE de PAU
CNIM Constructions Navales et Industrielles de la Méditerranée
COMPAGNIE MEDOCAINE des GRANDS CRUS
CREDIT AGRICOLE des PYRÉNÉES ATLANTIQUES
C.G.F.T.E CONNEX BORDEAUX
CRNA EST (DGAC)
DIJON CÉRÉALES
ECCO Travail Temporaire Toulouse, Villeurbanne
ECOLE GRÉGOIRE FERRANDI
ECOLE SUPERIEURE de COMMERCE de PAU
EDF Direction Administration
EDF Centrales nucléaires
EUROPCAR NANTES
TOTAL ELF AQUITAINE Pau et Paris
EURALIS
FRANCE TELECOM
INSTITUT de RECHERCHE et de DÉVELOPPEMENT de la QUALITÉ
KRAFT JACOBS SUCHARD
La BOUCHONNERIE GABRIEL
La POMME de PAIN
La POSTE ILE DE France ET MIDI ATLANTIQUE
MESSIER DOWTY
PAM EUROMUT
POLYNOME
SAICA
SILVALLAC
SOCAR
SONY-FRANCE
SUN FRANCE SMCC
T.A.E.M.A (AIR LIQUIDE)
TELEMECANIQUE
THOMSON NCS
TOSHIBA SYSTEMES FRANCE Dieppe
TRESCH ALSACAVES
TURBOMECA

L’imA , L'institut du Management, SARL au capital de 106 714,31 €

Olivier Elissalt : 06 85 07 45 03

olivier@elissalt.com

Photos Olivier Elissalt ©

www.elissalt.net