

LE MANAGER ENGAGEANT ET L'EFFICACITE ORGANISATIONNELLE

Du
Mouvement
& Des Hommes

La promesse

Le rôle du manager **évolue vite** : plus d'attentes, plus de complexité, plus de pression — et un constat simple. Les **managers** comme les organisations **ne disposent pas**, aujourd'hui, **des grilles de lecture et des outils** pour rendre leur **organisation efficace, engager leurs collaborateurs et rendre cela durable**.

Ce parcours, basée sur un **modèle d'engagement** et **6 compétences clés**, propose des **repères** et des **outils simples et innovants**, dans une approche **résolument expérientielle**.

Il donne les moyens d'**ajuster concrètement le fonctionnement de l'organisation**, de créer **une dynamique durable d'efficacité et d'engagement**, et de redonner au manager du **plaisir dans son rôle**.



PUBLIC VISÉ

Personnes en charge d'équipe ou d'organisation

- Directeurs
- Managers de managers
- Managers d'équipe
- Chefs de projet
- RH impliqués dans le pilotage stratégique ou d'un projet de transformation



OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Donner les moyens de mobiliser le **PILOTAGE DYNAMIQUE** en toutes circonstances :

- **Donner et créer du sens**, en posant des caps clairs et en les rendant concrets dans les faits et les résultats.
- Instaurer un **cadre propice à la performance**, en travaillant **les relations individuelles, les réunions et la gouvernance**.
- **Faire évoluer** le sens, les cadres et leur posture, pour **s'adapter au contexte** tout en garantissant **l'intégrité de l'organisation et des individus**.
- Adopter la **posture juste** en fonction du contexte et de la situation rencontrée.



CE QUI REND CETTE FORMATION UNIQUE

Née de **14 années d'accompagnement d'organisations**, cette formation :

- offre une **approche intégrée, simple et puissante** : peu de modèles, mais des grilles de lecture et des outils qui collent réellement aux **enjeux du terrain et à la réalité du travail** d'aujourd'hui ;
- s'appuie sur **l'expérience** : chacun y prend ce dont il a besoin et intègre ce qui lui parle, exactement là où il en est, ce qui permet de mixer niveaux managériaux et seniorités sans perdre personne.
- est **modulaire** et s'appuyant sur des formats stand alone, elle permet de n'en jouer qu'une partie en fonction des besoins ou d'adapter aux contraintes opérationnelles.
- installe des capacités et une culture de **prise de recul et d'auto-coaching** qui changent l'expérience au travail.

Déployée sur une **communauté managériale**, elle devient un **accélérateur de transformation culturelle** et adresse simultanément les objectifs pédagogiques et transformationnels.

Elle installe un management **plus efficace, plus robuste... et inclusif par design**.

MÉTHODES ET RESSOURCES

Pour travailler le pilotage :

- Instruments du pilotage dynamique : courbes, cadrans Ariane.
- Travail de posture : attention, tension, positionnement, discernement.
- Form'action : travail sur la réalité du dirigeant.

Pour intégrer dans la durée :

- Séances d'intégration individuelles pour ancrer les apprentissages dans le quotidien.
- Livret participant.
- Cadre sécurisant favorisant expression, recul et cohérence.

Format et Durée

- 4 × 2 jours, modulables en fonction de la réalité opérationnelle et des besoins
- 3 à 4 webinaires en inter-session

Compétences visées

- Manager pilote engageant dans la complexité
- Manager pilote des relation individuelles
- Manager pilote de réunions
- Manager architecte de gouvernance
- Manager pilote de sa posture
- Manager perceptif

Le savez-vous?



Du
Mouvement
& Des Hommes

1 La première fois?

La communauté managériale d'une usine en transformation, en proie à de grosses difficultés : silos, conflits, risques psychosociaux et défiance entre niveaux hiérarchiques.

Le format retenu ?

4 x 2 jours sur 5 mois et 3 webinaires dans l'intersession:

« Vincent a accompagné CODIR & Managers intermédiaires sur un parcours de formation de 8 jours avec une **approche pédagogique singulière et très expérientielle** pour développer les **compétences clés de nos managers**. Les **résultats** au sein de mes équipes et particulièrement dans les cercles de managers sont **bluffants**. Les **gens retrouvent du sens et leur place**. Ils sont force de proposition et font avancer le collectif de façon **efficace et exponentielle**. L'organisation s'est réalignée autour de notre objectif commun.

*Pour ma part, ce qui a le plus changé, c'est **mon rapport au temps et à mon organisation**. »*

ELSA, Directrice Générale à ses collègues DG du même groupe

Et la deuxième?

Après une session « Naviguer et Engager dans le changement » (2^e module du parcours), une autre entreprise choisit, quelques mois plus tard, de programmer le 3^e module et d'inscrire la démarche dans le temps.

“Cela nous permet de faire monter en compétence notre organisation en fonction de nos enjeux et de nos contraintes. Nous ferons le parcours mais sur plusieurs années”

Sylvie, DRH