

Parcours managérial « Animateur d'équipe »

**Responsables d'ateliers & Chefs d'équipes
de la maison HERMÈS**

Résurgo
L'ÉCOLE



L'organisme de formation Rěsurgo

Rěsurgo
L'ECOLE



NOTRE VOCATION

- Notre cabinet d'accompagnement managérial a été fondé en 2016.
- Il a une base historique à **Nantes** et une base d'accueil à **Paris** (à la Maison de l'Afrique, **4 rue Galilée** 75016 Paris)
- **Notre vocation est de développer les compétences managériales et humaines des « animateurs d'équipe »**, les aider à chercher davantage de plaisir dans leur métier pour en donner autour d'eux.
- Nous croyons que ces aptitudes permettent aux managers de reconnaître et révéler les talents chez chacun de leurs collaborateurs, pour le **bien commun de l'équipe, de l'entreprise et, plus largement de la société.**

Les caractéristiques de Rěsurgo

Rěsurgo
L'ECOLE



La “Mini-entreprise”

Apprendre à mieux communiquer entre services





L'équi-coaching

Des acteurs professionnels pour faciliter l'exercice décomplexé et utile des postures managériales souhaitées



Team building scénarisé en plein air

Résurgo

accompagnement managérial



Team building scénarisé



Une approche résolument humaniste

- Nous sommes convaincus de l'apport des sciences humaines dans l'entreprise.
- La création du réseau des dirigeants humanistes « Les humanités »
- Des partenariats qui ont du sens :
 - Adapei44 : Le Cercle Karré (troupe de théâtre en Esat)
 - Théâtre équestre de Bretagne
- Des convictions résumées en 3 mots :
 - Relève
 - Revis
 - Réunis !



Relève



Revis



Réunis



Un parcours certifiant

- Nous proposons des parcours de **formation managériale certifiant** destinés aux managers ou chefs de projet.
- Chaque intersession est suivie d'un **coaching individualisé** en visio avec le formateur pour soutenir le stagiaire dans son **plan d'action**.
- Resurgo, centre agréé par la DREETS, permet aux stagiaires à l'issue de la formation de se présenter à l'examen pour l'obtention du **certificat de compétence « Animer une équipe »** (1 des blocs du Titre Professionnel « Responsable de petite et moyenne structure »).



Quelques exemples de nos précédentes promos



« Animer une équipe »

Votre parcours managérial HERMÈS
de 10 jours sur 10 mois

Résurgo
L'ÉCOLE

Les 3 grandes thématiques de votre formation

1. Encadrer & animer une équipe
2. Organiser & assurer le fonctionnement d'une unité
3. Organiser et assurer la gestion opérationnelle des RH

Les formateurs Rĕsurgo pour votre parcours



Vincent



Sophie



Jean-Marie



Marie-Paule



Thierry



Christèle



Patrick

Formation managériale certifiante de 10 jours « Animer une équipe » Modules, compétences, outils & méthodes

| Blocs de compétences CCP | Titre module | Compétences CCP | Outils et Methodes |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Encadrer et animer une équipe | Mettre en œuvre une posture managériale humaniste | Organisation générale d'une entreprise Connaissance de méthodes de gestion du temps Déléguer les missions courantes Arbitrer au bon moment Développer la motivation | Les 3 R de Resurgo Matrice Eisenhower ; Portefeuille des tâches (délégation) ; la spécialisation ; "Décider" + subsidiarité Pyramide de Maslow, la reconnaissance Matrice de priorité Les Styles d'entreprises (Laloux) |
| | Animer mes réunions et communiquer avec mon équipe | Organiser des réunions Communiquer les infos propices au bon fonctionnement d'une réunion Methodes de tenue et d'animation de réunions Choisir supports, méthodes et outils de communication. . Savoir utiliser les techniques de communication Développer son leader ship (capacité d'entraînement) Communiquer avec clarté, simplicité et neutralité. | Préparer, Démarrer (icebreaker), Dérouler (CPP, SPF) et Conclure Produire, Faciliter et Réguler ppt, paper board |
| | Prendre en compte ma communication non verbale avec l'équicoaching | Méthodes de gestion des conflits Résoudre les conflits Assertivité Communication, types et approches théoriques Ecoute active | CNVConflits Verbal/non verbal/ gestuel Equicoaching (signes du cheval) Différents niveaux d'écoute |



| | | | |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Organiser & assurer le fonctionnement d'une unité | Organiser le travail | Structure économique et approche systémique , connaissance des fonctions et interactions dans une dynamique de fonctionnement d'une structure. Analyser organisation existante, évaluer Communiquer utile et à bon escient Structurer une politique de communication | SWOT Lean : Brown paper (amélioration des processus) Speed boat RACI Politique de communication |
| | Approche du Lean, résolution de problèmes | Planifier les tâches Evaluer la charge de travail, Constituer des équipes Connaissance de méthodes de gestion de projets Mise en place d'indicateurs de suivi Structurer des processus synergiques, Faciliter le travail transversal Connaissance de méthodes de résolution de problème Construire les solutions et choisir la plus satisfaisante Procédure de collecte d'information Planifier les activités | Lean : DMAIC, indicateurs de mesure, 5P, 5M Matrice de priorité 5S, SMED, Kaizen, Kanban, Juste à temps |
| | Impliquer les équipes aux projets d'entreprise (Mini-entreprise) | Analyser organisation existante, évaluer Construire les solutions et choisir la plus satisfaisante Communiquer avec clarté, simplicité et neutralité | Mise en situation avec la mini-entreprise Lean : Juste à temps, les 8 gaspillages |
| | Mener le changement | Conduite du changement | Courbe Kübler-Ross Démarche instrumentale (diag -->pilotage) AGILE CESAR Cartographie des acteurs / stratégie des alliés |

| | | | |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Organiser et assurer la gestion opérationnelle des RH | Gérer concrètement les ressources humaines | <p>Consulter les membres du personnel</p> <p>Gestion situations de crise</p> <p>Organisation et procédures de gestion du personnel, règles, docs collectifs et individuels associés, Indicateurs sociaux, IRP, chgt réglementation sociale, bilan social</p> <p>Appliquer une méthode de recrutement</p> <p>Animer les réseaux</p> <p>Techniques de négociation</p> <p>Conduire les confrontations</p> | <p>Indicateurs sociaux</p> <p>Marque employeur / recrutement, attirer les talents</p> <p>Méthodes de négociations : postures et concessions</p> <p>Recadrage : fait, sentiment, opinion</p> <p>Entretien de recrutement</p> <p>Entretien de recadrage</p> |
| | Créer une dynamique d'équipe | <p>Développer la capacité de coopération</p> <p>Etre capable de fédérer</p> | <p>Styles sociaux et autres approches</p> <p>Jeu de la ficelle</p> <p>Les "Drivers", Process com</p> |
| Organiser et mettre en œuvre la GPEC | Anticiper les métiers et les compétences de demain | <p>GPEC : démarche adaptée aux besoins, anticiper les besoins du personnel, carte emplois et profils de postes, besoins en compétences, plan de formation, enjeux et objectifs, cadre légal, principales fonctions d'un logiciel, factures clés de succès, échanges sociaux</p> <p>Fixer des objectifs motivants collectifs et individuels</p> <p>Méthode de tenue d'entretien</p> | <p>GPEC</p> <p>Entretien professionnel, Plan de formation,</p> <p>Entretien d'évaluation, objectifs SMART</p> <p>Test sur les Drivers</p> |

Exercices d' Equi-coaching avec les managers volontaires

Travail sur les parallèles managériaux



Approche pédagogique

- Chaque journée se conclut par l'écriture d'un **plan d'action individuel** à mettre en œuvre sur le terrain.
- **Un coaching individuel (en visio) suit chaque journée** pour soutenir le manager dans la mise en œuvre de son plan d'action.
- Les concepts et mises en pratiques seront rappelés dans de **courtes vidéos** disponibles sur un espace dédié.
- Des **QCM** de contrôle seront disponibles également sur cet espace.



Coachings individuels

10 coachings individuels pour vous

- Séance de 30 mn entre chaque session de formation
- En visio avec le formateur de la séance précédente
- Soutien dans la mise en œuvre de mon plan d'action

- Création d'un **espace digital dédié** (accessible depuis tout type d'écran). Il s'agit d'un site qui sera dédié à accueillir des contenus de formation par thématiques.
- Ce site ne sera **accessible qu'aux apprenants** (sécurisé avec login et mot de passe).

Module 1

Mettre en œuvre une posture managériale humaniste



Ordre du jour

1. Tour de table
2. Une posture managériale humaniste : ça veut dire quoi... ?
3. Les outils du manager humaniste

Pause déjeuner

4. Motivation et reconnaissance
5. Déléguer les missions courantes
6. Plan d'action et QCM



**Tout nouveau
tout bon !**


Resurgo
accompagnement managérial

Tout nouveau, tout bon !

- Je me présente (*poste, je manage depuis...*)
- Une belle histoire à partager (***tout nouveau, tout bon !***)
- Ce que je viens chercher, et aussi apporter



Relève

Rēsurgo



Revis



Réunis

Les 3R de Resurgo



Relève



Revis



Réunis





Relève

Honneur, fierté, dignité,
respect de moi-même



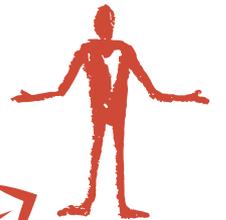
Revis

Ma santé, mon enthousiasme,
mon ergonomie



Réunis

Aligné, en cohérence, en
accord avec moi-même



Et moi au fait...?

A quoi ressemble pour vous concrètement un manager qui...?

Des exemples !

Rabaissé-e / Relevé-e !

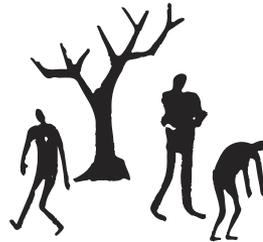
Eteint-e / En vie !

Divisé-e / Réuni-e !



Relève

Humanité, soutien mutuel,
reconnaissance collective et
individuelle, respect de l'autre



Revis

Ecologie, performance et
durabilité collective



Réunis

Solidaires, rassemblés,
coordonnés



Et mon équipe au fait...?

Les 3R de Resurgo *Word café*

Concrètement cela resonance comment pour moi... ?



A quoi ressemble selon vous...

Donnez des exemples concrets !

Une équipe...

- Rabaissée,
- Eteinte,
- Divisée... ?

Une équipe...

- Relevée,
- Vivante,
- Réunie... ?





Auto-positionnement des compétences managériales

Auto-positionnement des compétences

Date : Prénom & Nom du participant :

Entreprise : Fonction :

Auto-évaluation des compétences humaines du manager

| De manière générale au travail, je dirais que (cocher la case correspondant à votre positionnement actuel) : | | Je ne sais pas faire | Je connais mais je ne fais pas | Je connais et je fais | Je partage mon savoir-faire |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Relève | A Je reconnais et mets en valeur les potentiels et les atouts de l'autre | | | | |
| | B Je suis claire quand je communique des informations | | | | |
| | C Je ne laisse pas les autres dans l'ignorance | | | | |
| | D Je suis exigeant.e avec moi-même et avec les autres en termes de dignité humaine | | | | |
| | E J'aide mes subordonnés à trouver du sens dans leur travail | | | | |
| | F J'ai l'habitude de redynamiser les groupes et de donner espoir | | | | |
| | G J'ose dire avec courage la vérité | | | | |
| | H Je respecte l'autre comme un frère ou une sœur en humanité | | | | |
| Revis | I Je veille au bon équilibre des tâches | | | | |
| | J Je contribue à l'écologie globale autour de moi en garantissant le maintien d'un environnement de travail naturel (plantes, lumières, ciel...) | | | | |
| | K J'ai une vision positive de l'avenir | | | | |
| | L Je sais m'arrêter pour me reposer ou m'occuper de mes proches | | | | |
| | M J'entretiens des relations durables et de qualité avec mes partenaires, clients, usagers... | | | | |
| | N Je maintiens l'emploi à chaque fois que cela est possible | | | | |
| | O Je veille à l'amélioration des conditions de travail | | | | |
| | P J'impulse la vie et son développement autour de moi | | | | |
| Réunis | Q J'encourage le vivre ensemble en harmonie et le soutien mutuel | | | | |
| | R Je suis capable de parler d'autre chose que du travail | | | | |
| | S Je favorise l'intelligence collective et la performance en encourageant la solidarité | | | | |
| | T Je réunis une diversité de profils sur un même projet | | | | |
| | U Je fais preuve d'équité | | | | |
| | V J'invite au dépassement personnel et collectif | | | | |
| | W Les projets d'entreprise que je développe donnent envie de s'investir sur du long terme | | | | |
| | X Je favorise l'inclusion et contribue au développement de cette culture | | | | |

Mais au fait,
que signifie
« manager »... ?


Resurgo
accompagnement managérial



Manager = **faire faire**
et
donner envie de recommencer !



Distinguer 3 dynamiques d'entraînement



- **Le Manager**
- **Le Leader**
- **Le Commandant**

Les 4 vertus humaines selon Platon (- 400 ans AV JC)

1. Justice



3. Prudence



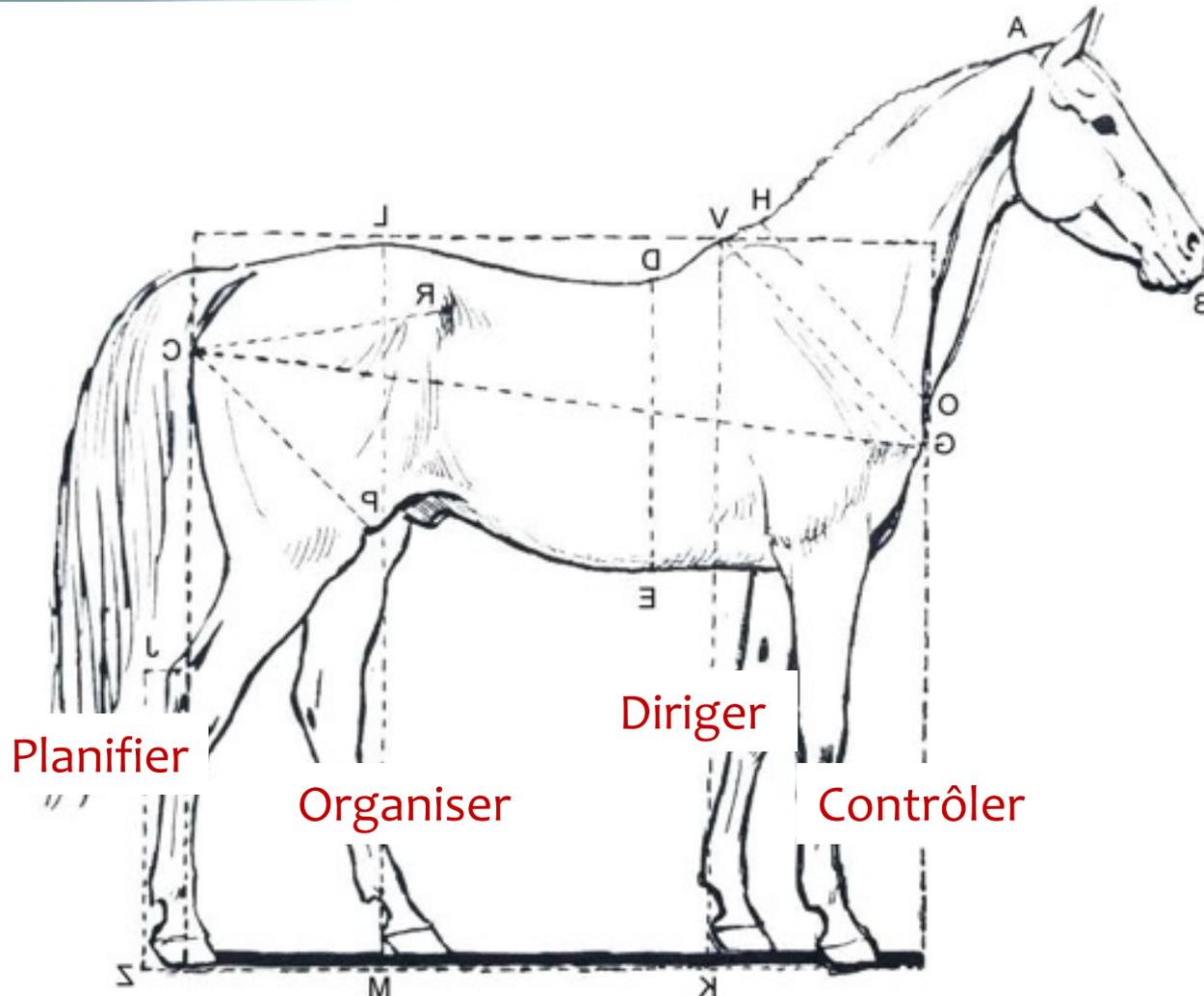
2. Tempérance



4. Courage

Les 4 rôles d'un manager

Les 4 pieds d'un cheval...?



Motivation et reconnaissance

Auto-positionnement
sur l'échelle des 3R



Actuellement je me sens...

(Entourer le chiffre correspondant au positionnement entre -5 et 5)

RABAISSÉ.E

Je néglige **ma propre dignité**

< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >

Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)



RELEVÉ.E

Je respecte **ma propre dignité**

ÉTEINT.E

Je réduis **la vie en moi**

< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >

Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)



VIVANT.E

Je développe **la vie en moi**

DIVISÉ.E

Je suis **divisé.e en moi-même**

< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >

Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)



RÉUNI.E

Je suis **aligné.e avec moi-même**

Actuellement je sens mon collectif...

(Entourer le chiffre correspondant au positionnement entre -5 et 5)

RABAISSÉ

RELEVÉ



< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >

Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)



ÉTEINT

VIVANT



< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >

Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)



DIVISÉ

RÉUNI



< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >

Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)



Actuellement je sens mon collectif...

(Entourer le chiffre correspondant au positionnement entre -5 et 5)

RABAISSÉ

RELEVÉ



< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >



Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)

- > manque de reconnaissance de la part de la hiérarchie
 + > une équipe qui s'écoute dans le respect

ÉTEINT

VIVANT



< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >



Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)

- > mon équipe performe peu actuellement
 + > des partenariats solides avec nos sous-traitants

DIVISÉ

RÉUNI



< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >



Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)

- > plusieurs conflits dans l'équipe
 + > bon soutien mutuel en cas de pic d'activité

Actuellement je me sens...

(Entourer le chiffre correspondant au positionnement entre -5 et 5)

RABAISSÉ.E

Je néglige ma propre dignité

RELEVÉ.E

Je respecte ma propre dignité



< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >



Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)

- > je ne me sens pas suffisamment légitime
 + > je me sens tout à fait à ma place

ÉTEINT.E

Je réduis la vie en moi

VIVANT.E

Je développe la vie en moi



< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >



Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)

- > je ne dors pas suffisamment
 + > je mange de façon équilibrée

DIVISÉ.E

Je suis divisé.e en moi-même

RÉUNI.E

Je suis aligné.e avec moi-même



< -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 >



Pourquoi ? (expliquer votre positionnement en quelques mots)

- > je suis en désaccord avec ces pratiques
 + > je suis en phase avec mes choix professionnels



Qu'est-ce que la reconnaissance ?

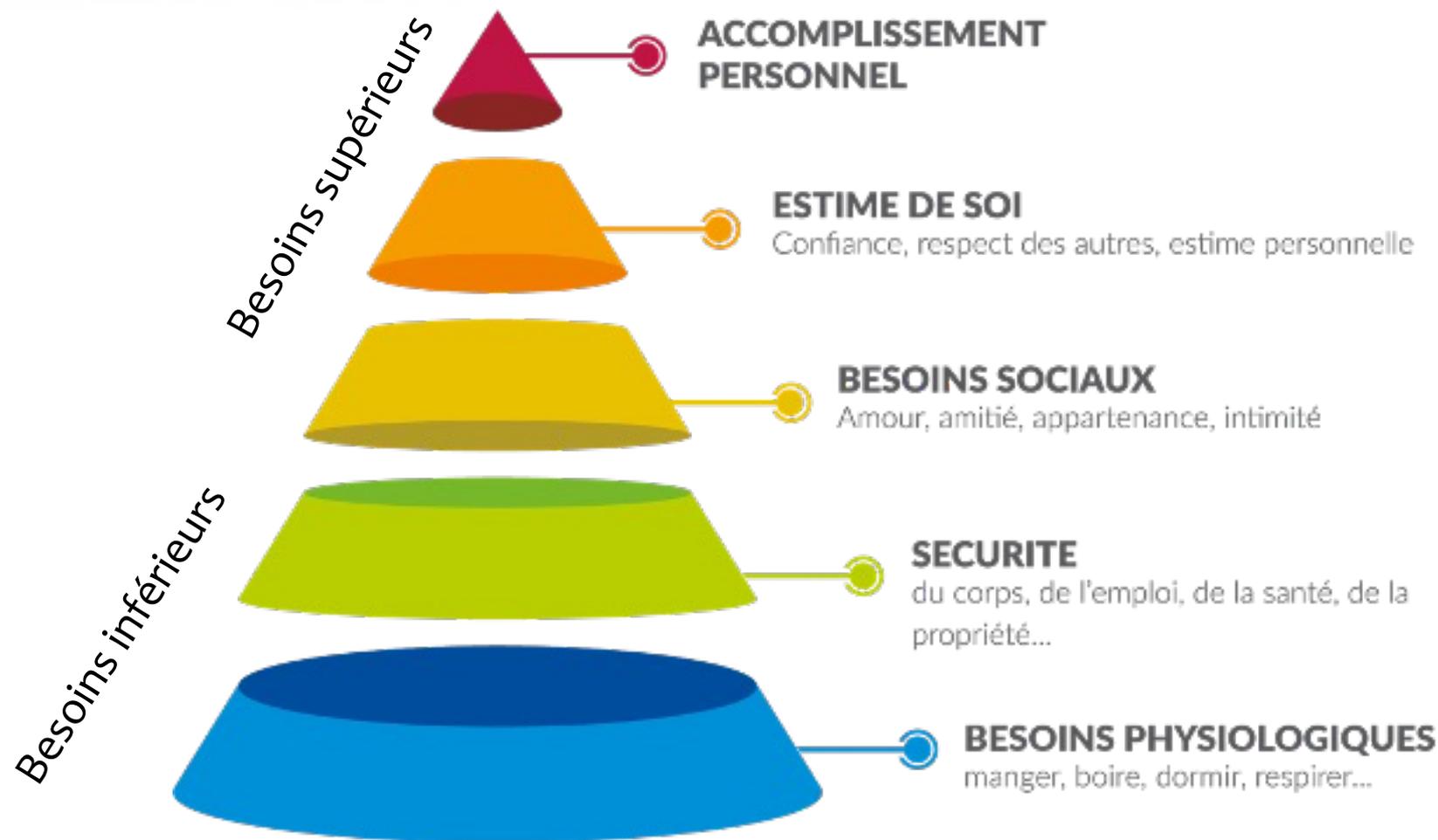


Eric Berne

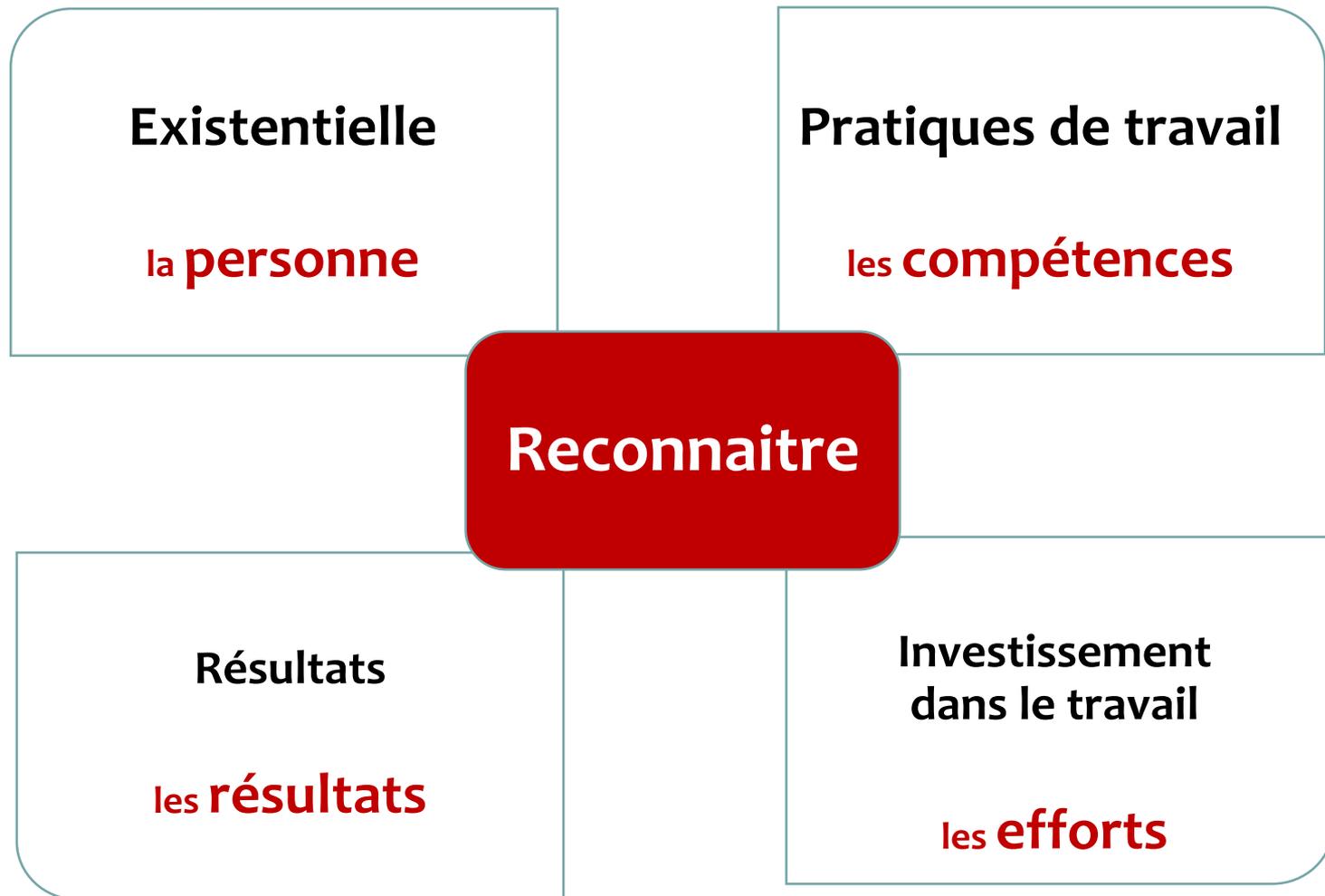
« Tout acte impliquant la reconnaissance de la présence d'autrui »

C'est un message verbal ou non, **positif ou négatif** que j'envoie à l'autre pour lui signifier qu'il existe à mes yeux.

La reconnaissance, un besoin vital



Les différentes formes de reconnaissance



Pourquoi donner de la reconnaissance ?





Développer la motivation ?

Réflexion en sous-groupes

- Les bienfaits de la **reconnaissance** positive ?
- Les effets de l'**absence** de reconnaissance ?
- **Vos bonnes idées** pour donner de la reconnaissance ?!!

Quelques effets de la reconnaissance

- Bonne humeur et enthousiasme
- **Motivation** accrue
- Meilleur esprit d'initiative
- **Créativité** accrue
- Plus de propension à **résoudre** les problèmes
- Une meilleure efficacité
- ...

A young woman with long, dark, wavy hair is shown from the chest up. She is wearing a brown, textured sweater. Her eyes are closed, and she has a sad or distressed expression. She is resting her head on her hands, with her fingers spread against her temples. The background is a soft, out-of-focus light color, possibly a wall or a textured surface. The overall mood is one of sadness or emotional pain.

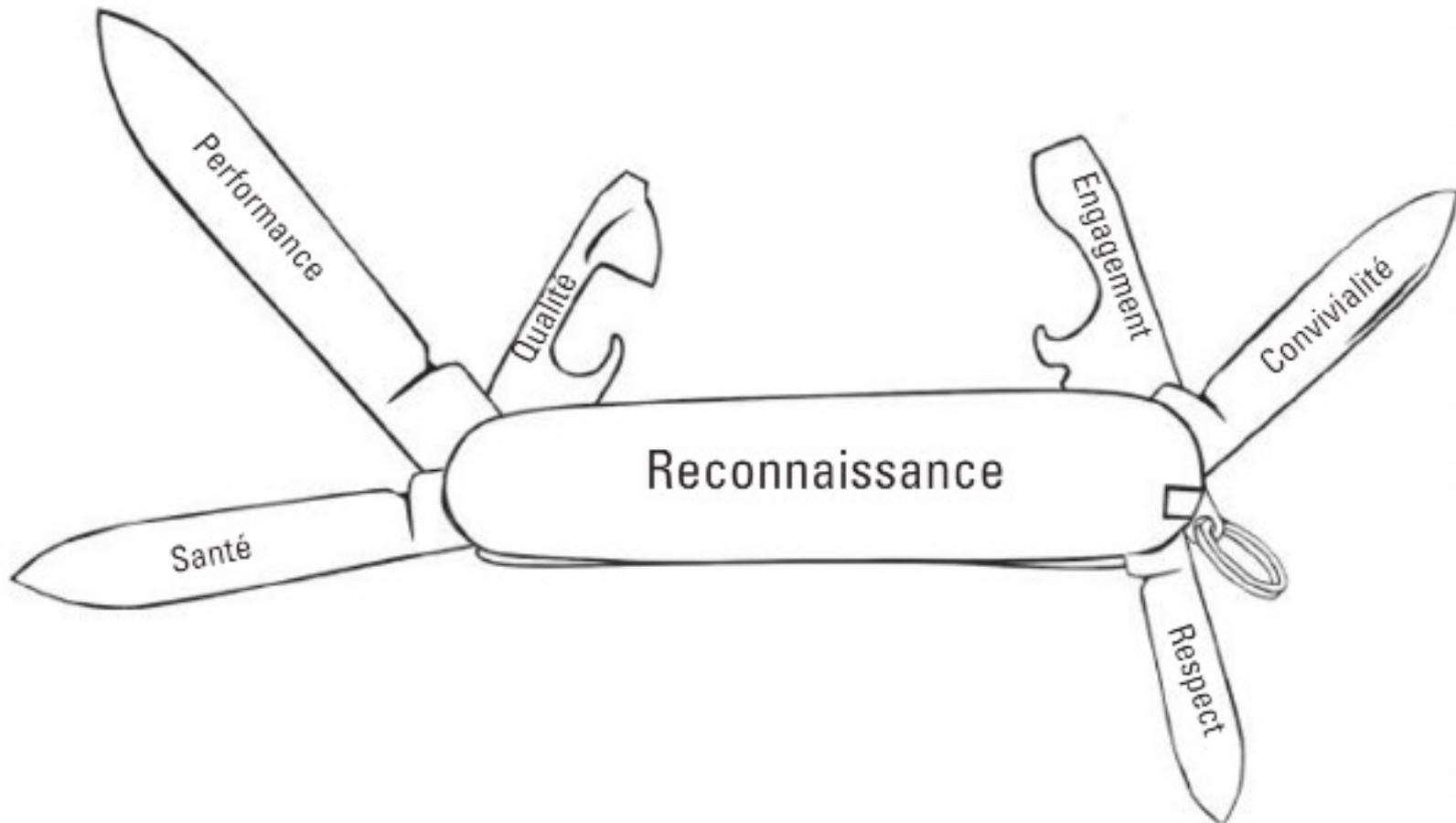
Les effets possibles de l'absence de reconnaissance

Les effets de l'absence de reconnaissance

- La **contestation** systématique
- La morosité, la lassitude, l'irritabilité
- Une **baisse de motivation** ou des absences répétées
- Une baisse de la confiance en soi
- Moins de prises d'initiative
- Le silence/le mutisme...



La reconnaissance = un outil clé pour le manager !



Source: *le pouvoir de la reconnaissance au travail* (JP Brun et C Laval)

Comment donner de la reconnaissance ?



**Donner et recevoir de la
reconnaissance**

Quelques règles pour donner de la reconnaissance

- Sincère
- Dosée
- Connectée à l'entreprise
- Adaptée à la personne
- Immédiate...





Quels signes de reconnaissance donner... ?

Quels signes de reconnaissance donner... ?

Des mots :

« Bonjour »

« Bravo »

« Merci »

« Bon travail ! »

...



Quels signes de reconnaissance donner... ?

Des actes :

- Responsabilités
- Défis
- Montée en compétences
- Prise en compte d'avis et expertise

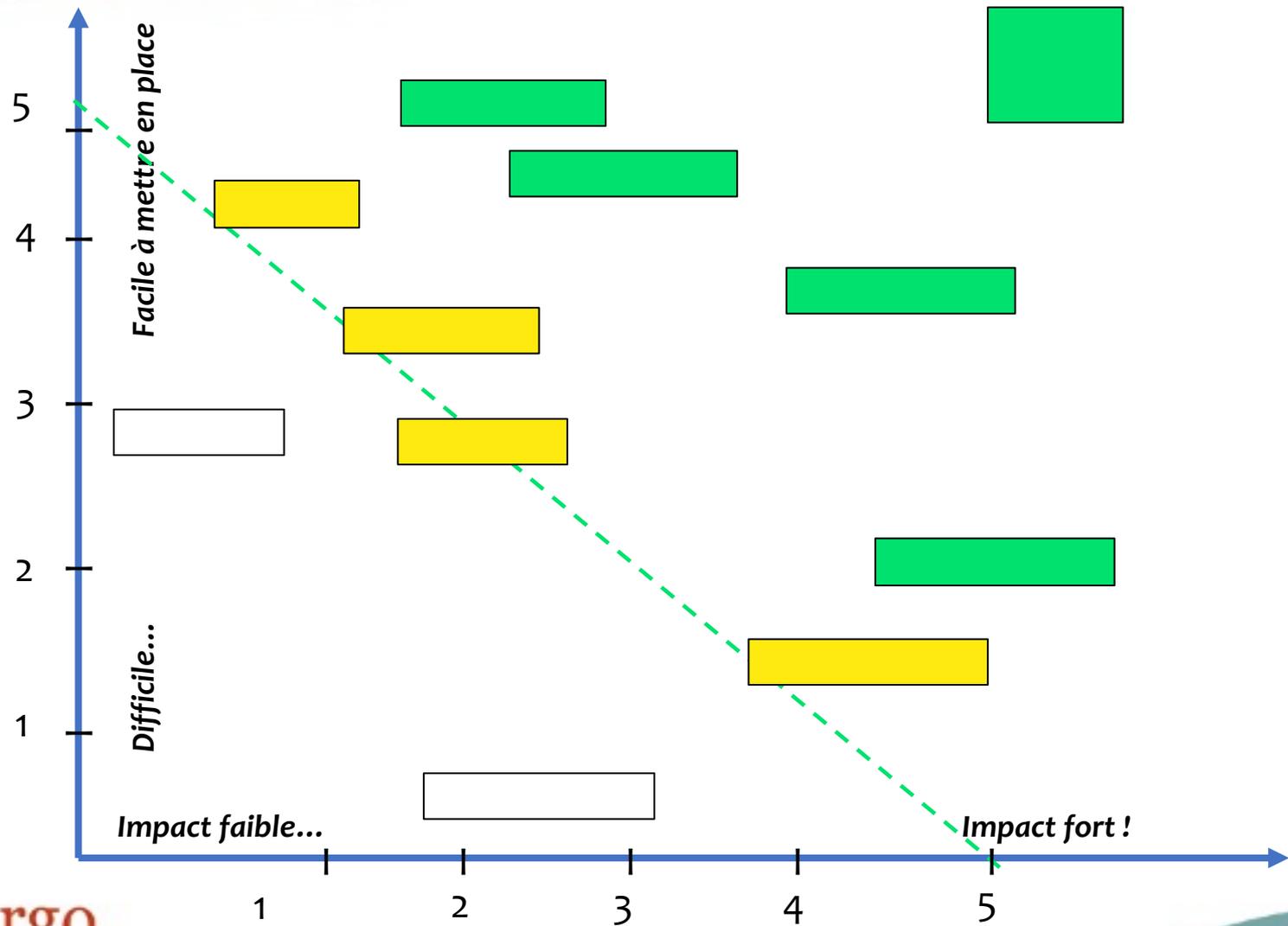
gestion des priorités



« La matrice des priorités »

Brainstorming /management humaniste...

Relève - Revis - Réunis



Rappel des concepts et idées du jour

Brainstorming



Auto-évaluation des acquis de la journée

Les acquis de la journée...

Parcours de formation managériale – Cours 10 jours, 1 jour par mois

Résurgo
L'ÉCOLE
DES MANAGERS

Auto-évaluation des acquis de la journée

| | |
|--------------------------------|--------|
| Institué du module : | Date : |
| Prénom et Nom du participant : | |
| Entreprise : | |

| | Résultat* 0-1-2 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1. Citer les 3 dimensions Résurgo du manager • -- • -- • -- | |
| 2. Citer 3 modèles de structures d'entreprises • -- • -- • -- | |
| 3. Citer 3 styles de management selon F. Lippitt, avec leur principale caractéristique • -- • -- • -- | |
| 4. En management, la subsidiarité consiste à : <input type="checkbox"/> Faire une tâche à la place de son collaborateur <input type="checkbox"/> Faire faire une tâche à un expert dont c'est le métier <input type="checkbox"/> Renoncer au contrôle d'une tâche réalisée par un collaborateur <input type="checkbox"/> Ne réaliser en priorité que les tâches qui ne peuvent être réalisées par mes collaborateurs et leur déléguer les autres <input type="checkbox"/> En faire le moins possible | Diminue |
| 5. Définir (en un mot) 3 principaux pièges pour un manager face à une décision à prendre : • -- • -- • -- | |
| Résultat de l'évaluation des acquis 8 à 10 : maîtrisés 7 : en cours d'acquisition < 6 : à approfondir | /10 |

*Critères de notation

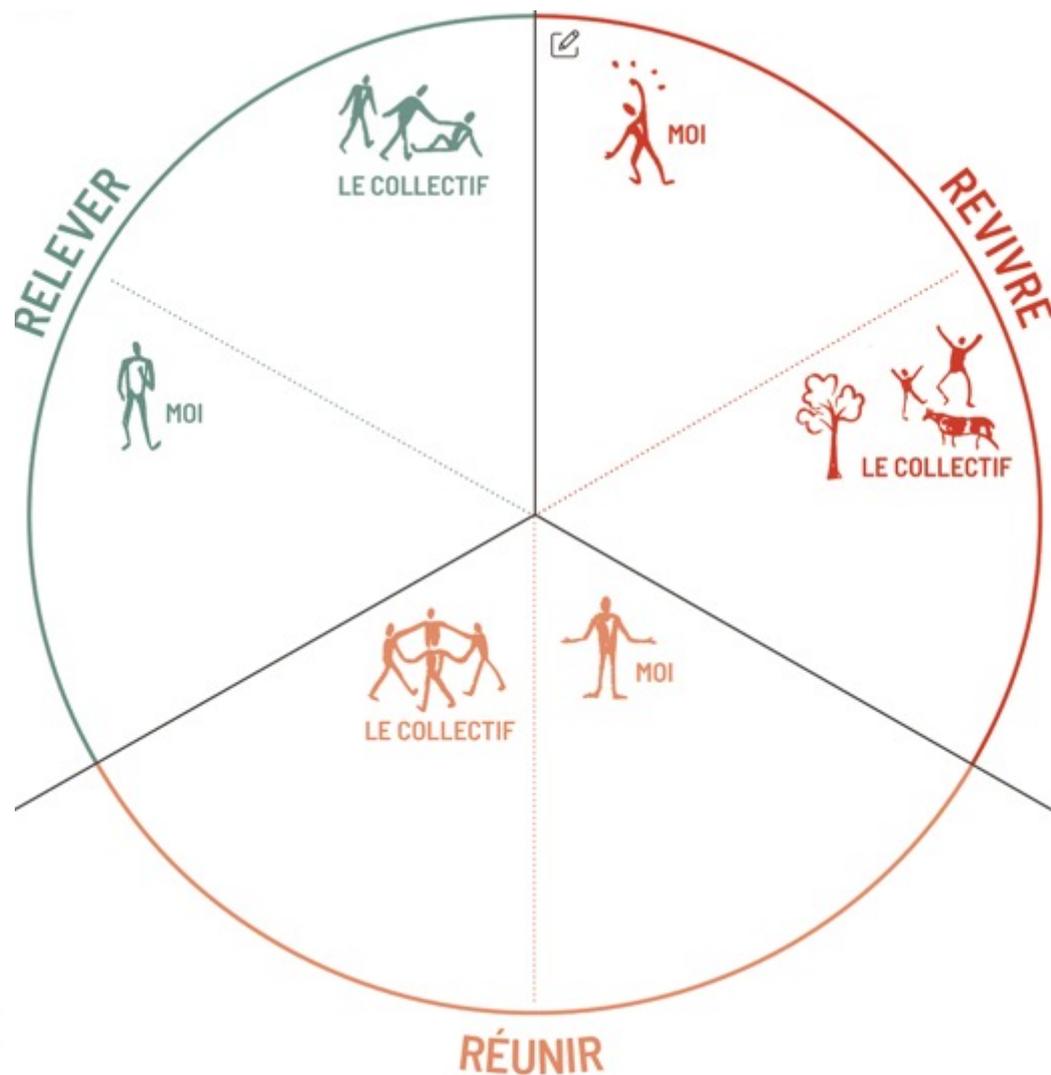
- 2: Les réponses sont toutes conformes
- 1: la ou les réponses sont partiellement conformes
- 0: la ou les réponses sont toutes erronées

RES30-004-Questionnaire évaluation des acquis

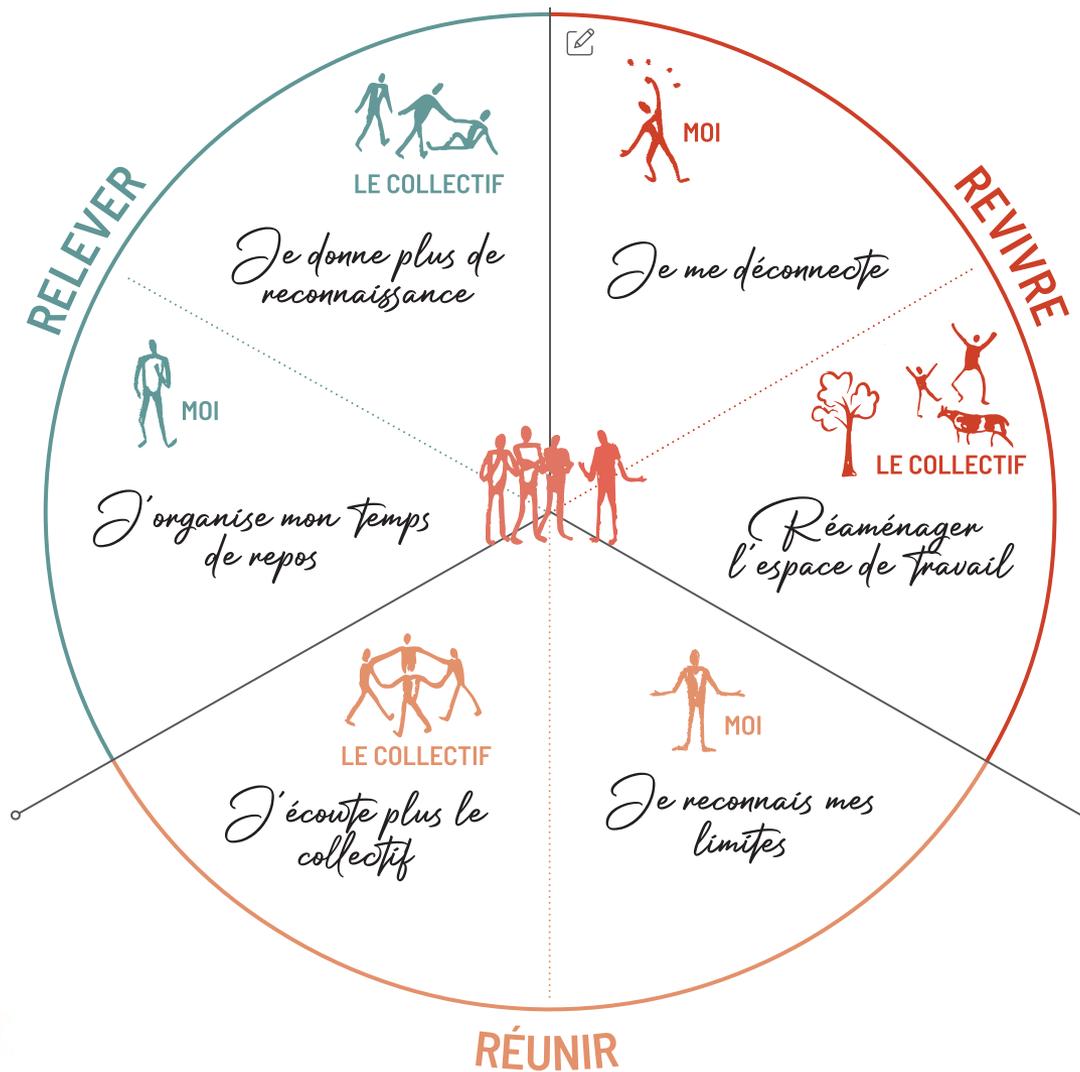
Mes objectifs personnels pour développer mon management



Mes objectifs à moyen terme...



Mes objectifs à moyen terme...



De quoi ai-je pris conscience en écrivant mes objectifs... ?



Mon plan d'action pour développer mon management d'équipe

Prénom Nom

| Qu'ai-je à faire pour être... ? | Quoi ? | Comment ? | Quand ? |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|---------|
| <p>RELEVÉ.E</p>  | | | |
| <p>VIVANT.E</p>  | | | |
| <p>RÉUNI.E</p>  | | | |

| Qu'ai-je à faire pour être... ? | Quoi ? | Comment ? | Quand ? |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| <p>RELEVÉ.E</p>  | <p>Améliorer mes prises de parole en réunion</p> | <p>Organiser l'ordre du jour</p> | <p>Dès la semaine prochaine</p> |
| <p>VIVANT.E</p>  | <p>Prendre du temps pour moi</p> | <p>Visiter mes proches</p> | <p>Ce weekend</p> |
| <p>RÉUNI.E</p>  | <p>Mieux me connaître</p> | <p>Test styles sociaux</p> | <p>Le 25 juin</p> |

Prénom Nom

| Qu'ai-je à faire pour que mon équipe soit... ? | Quoi ? | Comment ? | Quand ? |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| <p>RELEVÉE</p>  | <p>Reconnaître le travail de chacun</p> | <p>Prendre le temps de remercier</p> | <p>Dès maintenant</p> |
| <p>VIVANTE</p>  | <p>Améliorer l'espace de travail</p> | <p>Acheter des plantes</p> | <p>Le mois prochain</p> |
| <p>RÉUNIE</p>  | <p>Écouter mes collaborateurs</p> | <p>Dédier des créneaux d'échanges</p> | <p>Dès la semaine prochaine</p> |

De quoi ai-je pris en conscience en écrivant mon plan d'action... ?



Avec quoi je repars
aujourd'hui...?