

### MIEUX SE CONNAÎTRE ET SE MOBILISER

AMÉLIORER SES RÉFLEXES ET RÉVÉLER LE MANAGER QUI EST EN VOUS



BILAN

30

---

# MIEUX SE CONNAÎTRE ET SE MOBILISER

## AMÉLIORER SES RÉFLEXES ET RÉVÉLER LE MANAGER QUI EST EN VOUS

---

### **Objectifs généraux**

- Développer les performances ;
- Révéler votre style et vos comportements, attitudes, personnalité et tendances ;
- Apprendre à développer son style et à adopter de nouveaux réflexes ;
  - Installer des réflexes dans la réalité professionnelle, dénouer des situations, résoudre des problèmes, identifier des projets

### **Objectifs pédagogiques**

Améliorer et aplanir son style pour mieux fonctionner,  
Mieux se connaître et connaître les autres,  
Utiliser le langage adapté ou son mode de fonctionnement pour en faire une force,  
Visualiser son style et celui des autres

### **Objectifs opérationnels**

Mieux se connaître et identifier son style Appréhender les 4 styles de management  
Manager avec les couleurs S'adapter aux autres ou comment gérer l'autre en utilisant les typologies  
Faire des liens entre savoir, savoir-faire, savoir être, pré requis du poste  
Développer sa posture et acquérir de nouveaux comportements, des performances  
S'affirmer dans son rôle et ses missions par le développement comportemental S'affirmer en utilisant la bonne méthode, techniques, outils Devenir plus à l'aise, prendre le recul  
Optimiser son mode de fonctionnement et son style, son potentiel Consolider son identité managériale

### **Résultats attendus**

#### **Compétences visées**

Développer ses compétences comportementales, relationnelles Se positionner à partir de ses forces et faiblesse et s'assouplir tout en restant soi-même Connaître et expérimenter le schéma de l'efficacité optimale Faciliter le développement de sa flexibilité, agilité

---

#### **Lieu de formation :**

En entreprise

#### **Durée prévisionnelle formation**

Enseignements en présentiel

25 heures

---

ELAN CONSEILS ENTREPRISE - 166 cours du Maréchal Gallieni - 33400 TALENCE -

Enseignements en distanciel 25 heures

---

**Durée totale Enseignements 50 heures**

---

Coaching heures

Accompagnement et évaluation 30 heures

---

**DURÉE TOTALE FORMATION 80 heures**

---

**Public visé**

**Conditions d'accès**

Entrée et sorties permanentes

En individuel

En groupe

Planification à la carte

**Accessibilité personnes en situation de handicap**

*Conformément à la réglementation - loi du 11 février 2005 - Élan Conseils Entreprise peut proposer les aménagements techniques, organisationnels et/ou pédagogiques pour répondre aux besoins particuliers de personnes en situation de handicaps.*

Validation du lieu de formation selon handicap

Aménagement du lieu

Adaptation des supports selon handicap

Possibilité de formation à distance

Accompagnement à distance

Suivi à distance

Adaptation des conditions d'accueil

**Pré requis**

**Méthodes, modalités et moyens pédagogiques**

**OUTILS ET SUPPORTS**

---

---

ELAN CONSEILS ENTREPRISE - 166 cours du Maréchal Gallieni - 33400 TALENCE -

N° Formation

30

Siret : 379 181 209 00030 - APE : 7022Z - n° d'existence : 72-33-02-76-63-3  
régulièrement déclarée à la préfecture de la Gironde

05 57 01 52 00 - elan-conseils-entreprise@elan-conseil.fr - Site : <https://www.elan-conseils-entreprise.fr/>

Page 3

## **Programme détaillé**

### **Module 1 - Se positionner/ sa perception**

#### **Travail sur le groupe et sa dynamique pour comprendre son mode de fonctionnement intuitif**

Faire émerger des points de vue, des postures, des positionnements/sa couleur/ équipe lors du débriefing autour des concepts, fonctionnement d'un groupe, les rôles, postures tenues, effets, impacts/ mode de fonctionnement.

Ce travail collectif amène chacun à s'interroger «comment j'ai fonctionné» «mon rôle», « mes zones d'équilibres » « mon style »

#### **Se positionner dans sa typologie pour assumer ses responsabilités managériales**

Repérer les types de comportements

Déterminer les styles, les typologies de bases : caractéristiques, perceptions, valeurs Aborder les dominance, influence, stabilité ou conformité : les réactions, les caractéristiques de chaque couleur.

3 composants : soi, les autres, les situations : comment faire à partir de la symbolique des couleurs.

8 types de bases : atouts, vigilances, tendances, besoins

Notion de différences : pourquoi et comment je fonctionne bien ? avec qui ? Effets sur soi et les autres, blocages, leviers, freins.

#### **Se positionner et s'évaluer/problématiques du management**

Poser les 4 comportements dominant et traiter les problématiques

Savoir être pour un manager, communiquer, s'adapter, identifier ses forces et faiblesses, analyser, anticiper, décider, organiser, planifier, recruter, intégrer, développer, coacher, déléguer, contrôler, conduire des entretiens, motiver, stimuler, conduire une réunion, réguler son stress, gérer des conflits, piloter le changement.

#### **Sa ou ses couleurs et les inter relations**

Comment rehausser son quotidien

#### **Les risques de distorsions du management**

Styles et débordements en situation de stress, tensions.

Réussite, échecs, facilité, difficultés selon les styles / tendances, valeurs, croyances.

Style de base, réponse à l'environnement : se sensibiliser / à la perception de soi et des autres et les impacts

*Synthèse de la journée : premier temps d'arrêt pour faire un premier bilan pour poser ses axes de progrès, les bases de son comportement : synthèse, commentaires.*

### **Module 2 - Révélez le manager qui est en vous et développer une posture, des comportements adaptés, attitudes**

#### **L'environnement et son fonctionnement**

Les combinaisons de styles et leurs effets / équipe.

Mes styles préférentiels ou comment adapter son style/ situation/ problématiques Mes saboteurs, mes systèmes de fuite

Profil d'équipe et indicateurs, la gestion des informations et l'ensemble des comportements

Forces, faiblesses et pointer ses points à améliorer au niveau relationnel et face aux situations à gérer

Tendre vers flexibilité, agilité

Prendre en compte l'importance de son mode de fonctionnement, de son impact en terme perception, de ses différences et complémentarité dans l'équipe, de ses zones d'équilibre, doutes, paradoxes.

### **Cartographie des styles /équipe de manager en place et comment jouer avec pour une meilleure cohésion, communication**

Comment aborder chaque tendances, typologies, couleurs

Encadrer avec son style et se caler / style des autres = mon positionnement sur la roue La diversité des encadrants, la diversité des situations, la diversité du management

La gestion des paradoxes, la gestion des équilibres

Savoir jongler avec les différentes techniques et approches du management Mon style de communicateur

Notion de contributeur, de facilitant

Les modèles de typologie relationnelle.

Grille d'évaluation tenant compte des différentes appréciations lors de la séquence

« clarifier mon rôle, mon poste » « clarifier ma contribution dans la chaîne du management »

Faciliter la posture, prendre conscience de soi et de ses effets, impacts + ou - à travers son style personnel et son style adapté

Test pour définir son profil, auto évaluation

Recommandations, conseils sur les relations inter couleurs

### **Séquence 4 - Apprendre à se positionner et à reconnaître le style de ses collaborateurs Votre style de management et le profil de l'équipe :**

Se positionner dans l'équipe et son fonctionnement et stratégies à partir de l'expérimentation dans des exercices de management de groupe. Ce travail permettra de percevoir, analyser, synthétiser, puis décider la façon la plus appropriée de fonctionner

Étude de profils, construire la roue Arc en ciel.

Dresser les conditions de réussite, les échecs

Solutions comment faire, comment relancer la dynamique, comment me positionner Analyse de situation, action à entreprendre pour soi à partir des résultats des séquences

Comment se positionner : ce que j'ai fait, ce qu'il me faudrait faire / composante de l'équipe ?

Faire le portrait de son équipe, cartographie de l'équipe par diagnostic de situations et de personnes = travail sur la roue arc en ciel permettant de dresser le portrait d'équipe en terme type et comportement sachant qu'il n'y a pas de bon ou mauvais profil mais des profils (cérébraux, comportementaux) adaptés à une situation.

## **Séquence 5 : Comprendre les mécanismes du management / son profil Qui suis-je ? Quel manager je suis ? j'aimerais être ?**

Profitez-vous un manager situation, (questionnaire et étude de cas)

+ mises en situation à travers les différents profils dans la salle + temps d'analyse, débriefing pour prendre conscience qu'il n'y a pas de recettes, de méthodes, de techniques toutes faites mais une posture situationnelle à avoir face à la situation, face à l'autre et pour soi

Reconnaître l'importance du savoir être, l'importance de la communication, de son image, de sa perception

Améliorer la perception de soi et des autres/roue

Faire face à des situations délicates en fonction de son style et de son mode relationnelle

Identifier la dimension relationnelle et émotionnelle, sentiments, affects / Soi là l'autre Impacts sur la relation : peur, angoisse, joie, tristesse et les attitudes de fuite, agressivité, négociation, procrastination.

Transformer ses émotions en facteur de progrès relationnel

Renforcer son aisance relationnelle en tenant compte des paramètres : objectifs, sentiments

Adopter un langage, une posture proactive, positive

Renforcer son affirmation de soi, son agilité

Savoir présenter ses idées.

### **Module 3 - Bilan global et évaluation pour s'inscrire dans un plan d'action**

Points généraux de son profil (connaître mes tendances, mon mode de fonctionnement, mes systèmes, mes forces et faiblesses)+ lien avec sa fiche de poste

Formaliser ses axes de travail en fonction des séquences et des remarques

Évaluation.

dans une équipe » « du collectif à l'individuel » pour expérimenter, faire acquérir des bases, des techniques, pour stabiliser des attitudes, comportements, savoir-faire et intégrer des techniques et stratégies. Chaque stagiaire est plongé dans un univers et un environnement pour améliorer son approche, son style.

- Placer chacun dans des situations

- Mettre en lien avec la réalité du terrain Faciliter la transmission des méthodes, des techniques, des outils Méthode « colours profiling system » pour se positionner Alternance : travail individuel, collectif sous forme de séquences progressives pour se remettre en question et devenir acteur de son évolution : poser, échanger, se questionner, prendre connaissance et conscience des attendus, des impacts de son comportement, de ses savoir faire. Travailler sur le collectif pour transposer sur le terrain, produire des idées, débattre en respectant les consignes, les règles de fonctionnement, le respect de chacun, la déontologie. Les séquences pédagogiques, d'apprentissages actives (grilles, étude de son profil, mises en situation, étude de cas) qui démarrent le module et sont organisées en 4 temps pour décrypter, découvrir ou approfondir le thème. Les objectifs : faire participer, anticiper, prendre conscience de ses

tendances, des effets, impacts en ayant vécu, ressenti de façon ludique les situations pour rester dans l'opérationnel Des temps d'action et d'expérimentation pour s'engager et se confronter Pragmatique : par des outils simples, concrets, originaux et opérationnels pour faciliter l'intégration en profondeur, garder la concentration, ma motivation, se mesurer et voir la progression Échanger afin de mettre en évidence les doutes, les paradoxes et ne pas vouloir faire du placage d'outils, techniques, méthodes

- agir, réagir
- Harmoniser des pratiques
- identifier ce qui nous sépare et apprendre à se dépasser
- partager ce qui nous rapproche et savoir le mobiliser
- changer son approche

Diagnostic managérial + diagnostic relationnel et comportemental, analyse de soi, détection de ses besoins à partir de cartographie des comportements, attitudes efficace, du développement de son intelligence émotionnel, de l'influence de son comportement sur soi et les autres

### **S'entraîner à partir d'exercices, des situations managériales**

#### **Des auto évaluation pour tenir son rôle, sa place au sein de la structure, dans l'équipe et formaliser ses axes de progrès :**

Rejouer les scènes pour ancrer les réflexes et les démarches à partir de fiche mémo et fiche technique Grille de positionnement à remplir pour travailler en groupe sur une grille de repérage « savoir regarder les situations » « savoir repérer les impacts pour les anticiper, les prévoir/ style et son mode de fonctionnement Tendances et charge émotionnelle Grille des typologies des personnalités, des modes relationnelles : avantages et inconvénients » « conflits au travail, des conflits inter personnel » « Adapter son style et adopter sa stratégie »

séquences et des évaluations successives. Il mobilise de façon permanente par émulation collective, fait respecter les règles de courtoisie, de dynamique de groupe, supervise les exercices et les différents débriefing, apporte un regard objectif et constructif sur les différentes postures et attitudes, leviers, potentiels des apprenants au travers des situations multiples virtuelles, fictives ou par gamification.

construire par lui-même sa formation « donner envie » et se servir du groupe comme « moteur pour développer son « efficacité » et « efficience » sur un sujet pouvant avoir des conséquences sur la santé, les risques psycho sociaux

Éviter les risques pour l'organisation et les équipes

## **Organisation de l'action de formation dès l'accord et la validation du contrat de prestation**

Inscription

Convention

Positionnement

Intervention

Fin de formation et remise des documents - attestation / certificat

---

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

#### **En amont :**

Auto évaluation préalable en amont de formation

Évaluation en amont pour évaluer le niveau

Positionnement

Evaluation des niveaux selon les prérequis

Evaluation des acquis, des besoins, des attentes

Outils d'autoévaluation à la carte

#### **Durant :**

Evaluation des blocs de compétences acquises

Evaluation durant les exercices, feed-back

Quiz /Auto-évaluation

Analyse des pratiques et des situations pour définir les conditions de réussite

Outils d'auto évaluation à la carte (avancement du projet)

Selon les thématiques,

Avec grille d'observation groupe et individuelle

Entretiens

Plan d'action stratégique

#### **A la fin :**

A chaud (fin de prestation) : grille d'appréciation - Évaluation des acquis

A froid (6 mois après)

---

### **TARIFS :**

Coût Hors taxes : €

Taux TVA : 20,00 %

Coût TTC : €

---