



Plan de transformation managériale

Séminaire d'équipe

Les 5 règles vitales du management

Pour faire grandir la robustesse des entreprises

Depuis plus de 60 ans, nous avons observé que les équipes d'une entreprise fonctionnent de façon efficiente si :

- La qualité des relations permet de développer la confiance et la coopération,
- Toutes les personnes ont pleinement conscience d'être mobilisées par un même objectif,
- Les règles de fonctionnement sont clairement établies et donnent intérêt à bien faire.

Le modèle de management les 5 règles vitales du management – simple, pragmatique, de bon sens et collectif – a pour but d'améliorer dans la durée la culture et le mode de management d'une organisation en créant un environnement favorable qui agit en profondeur sur les attitudes et comportements des personnes. Il apporte à la fois sérénité et efficacité, individuelles et collectives.

Nos interventions se font selon 3 postures en fonction du déroulé pédagogique ou des besoins des participants :

- **Consultant** : pour réformer, transformer, mettre en place des rituels, des processus...
- **Coach** : pour accompagner les équipes en pilotant le processus avec efficacité,
- **Formateur** : pour transmettre des connaissances.

C'est cette triple approche qui fait la pertinence et la fécondité d'un séminaire d'équipe.

Animation par la maïeutique

Notre intervention se base sur une animation bien particulière : la maïeutique. La maïeutique – par analogie avec le personnage de la mythologie grecque Maïa qui veillait aux accouchements – est une technique qui consiste à bien interroger une personne pour lui faire exprimer (accoucher) des connaissances. Elle permet de faire exprimer un savoir caché en soi.

Se poser les bonnes questions, y répondre ensemble entre responsables d'une équipe, est une manière active de (re)découvrir et de formuler différents aspects du management pour aboutir à une remise en question des pratiques quotidiennes et à les améliorer.

Chaque séquence se déroule en 3 étapes :

1. Préparation / Découverte : mise en éveil, en questionnement, stimulation : avec un mode de participation active des stagiaires en se basant sur leurs propres expériences,
2. Cadrage / Apports : cadrage des contributions des participants, liens avec des apports théoriques : intervention de l'animateur.
3. Retour sur le terrain : participation active et application par les stagiaires, quelles conséquences concrètes pour eux et leurs équipes ?

Diagnostic et Feuille de route managériale

Lors du séminaire, l'équipe établit un diagnostic partagé et en déduit petit à petit sa propre feuille de route managériale qu'elle mettra en œuvre dans les jours / semaines / mois suivant le séminaire afin de (re)mettre à l'endroit ce qui était à l'envers.

Compte rendu du séminaire

Le livrable du séminaire est un compte-rendu avec – entre autres – les informations suivantes :

- Liste des points forts (pépites) et des irritants ("cailloux dans la chaussure")
- Feuille de route managériale (règles de fonctionnement adoptées),
- Actions d'amélioration décidées, pouvoirs délégués, lettres de mission...)

Bilan à froid

Entre 4 et 6 semaines après le séminaire, un entretien entre le manager et l'intervenant permet de faire un « bilan à froid » pour évoquer les fruits durables du séminaire. Ce temps de bilan à froid aide le manager à ancrer plus profondément la démarche.

Contenu de la démarche

Voici un aperçu du contenu avec lesquels nous accompagnons les équipes. Les thèmes sont présentés dans un ordre qui rend le déroulé du séminaire plus fécond et durable.

1. COMMUNIQUER : Construire la confiance par le Parler Vrai

BASE

Parler vrai : partir des faits

- Parler vrai : les 3 tamis de Socrate
- Dois-je tout dire ? Transparence et dialogue de vérité
- Écouter pour mieux être entendu
- L'oral et l'écrit : quand bien les utiliser ?

APPROFONDISSEMENTS

- Comment ça se passe sur le terrain : pépites et « cailloux dans la chaussure »
- Disponibilité : le verre vide
- Le « 4x4 » pour aider le chef et son équipe à progresser
- Équipe et cohésion

2. BUT COMMUN : Donner du sens par un but commun : servir le client

BASE

- Dans notre entreprise, quel est le but commun ?
- Quelles priorités entre la technique, la gestion et les personnes ?

APPROFONDISSEMENTS

- L'Accord Réciproque de Coopération : pour régler les difficultés de fonctionnement transversal

3. AGIR ENSEMBLE : Associer conséquences et pouvoirs de décision

BASE

- Qu'est-ce qu'être responsable ?
- Conséquence et pouvoir : clou et marteau
- Donner les pouvoirs à celui qui assume la responsabilité

APPROFONDISSEMENTS

- Responsabilités génériques : SUP-E-QDC
- Une lettre de mission concrète
- Niveaux de délégation et maturité

4. UNITÉ : Développer l'esprit d'équipe

BASE

- Qu'attendons-nous des collaborateurs ?
- Comment l'obtenir ?
- Cohésion, bienveillance, solidarité

APPROFONDISSEMENTS

- Comment récompenser les meilleurs ?
- L'entretien annuel est-il suffisant ?
- Recruter efficacement.

5. MANAGERS : Faire progresser les collaborateurs

BASE

- Qu'attend-on de son chef direct ?
- Comment choisir un chef ?
- Rôles des cadres et de l'encadrement de proximité

APPROFONDISSEMENTS

- Pour quel résultat paye-t-on les chefs ?
- Organiser le temps passé avec ses collaborateurs pour construire la confiance : le tour d'équipe et le « 422 »