



CATALOGUE

FORMATIONS MANAGEMENT

1. LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT
2. DÉVELOPPER SA POSTURE DE MANAGER COACH
3. MANAGER EN COULEUR
4. DÉCOUVRIR L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE
5. RÉUSSIR SON MANAGEMENT HYBRIDE
6. CULTIVER LE COURAGE MANAGÉRIAL
7. CULTIVER RECONNAISSANCE ET GRATITUDE AU TRAVAIL
8. BIEN VIVRE LE FLEX OFFICE ET L'OPEN SPACE

Intervenantes :

Cécile ROCABOY :
Exécutive coach HEC,
Formatrice en management,
Coach d'équipe,
Conseillère en prévention
des risques psychosociaux,
Praticienne en psychologie
positive.

Valérie JENNEQUIN :
Coach d'équipe,
Conseillère en gestion du
stress, Experte en stratégie
de motivation, ancienne
coach sportif.

Pédagogie et Outils :

Apports théoriques
Echanges de bonnes
pratiques, travaux en sous-
groupe et mises en situation.
Pédagogie ludique et
participative.

Outils issus du management,
du coaching individuel et
d'équipe.

Public :
managers, encadrants, chefs
de projet

Prérequis :
aucun

Durée :
2 jours

Modalités :
Présentiel, distanciel ou
hybride

Objectifs de cette journée :

- Définir une vision partagée autour du management
- Apprendre à se connaître en tant que manager
- Définir le cadre de travail
- Comprendre comment déléguer et motiver son équipe

PROGRAMME

◆ Devenir manager

- Définition collective du management
- Idées reçues et croyances sur le management
- Les rôles du manager
- Ces valeurs qui guident nos comportements
- Evaluer ses pratiques managériales et identifier ses axes d'amélioration

◆ Fixer un cadre et le faire vivre

- Règles du jeu et hors jeu
- L'erreur et la faute
- Formuler une critique constructive : le DESC
- Recadrer un collaborateur : le DEPAR
- Mises en situation avec cas réels apportés par les stagiaires

◆ Adapter son management à ses collaborateurs :

- Les cycles de développement
- Le management situationnel
- Fixer des objectifs en fonction du niveau d'autonomie

◆ Optimiser sa gestion du temps

- Les voleurs de temps
- Un outil pour gérer les priorités : la matrice d'Eisenhower
- Les bonnes pratiques en gestion du temps

◆ La délégation : outil n°1 du manager

- Les freins à la délégation
- Apprendre à déléguer : quelles missions ? À qui ?
- L'entretien de délégation
- Fixer des objectifs clairs, réalistes et mesurables : SMART
- Ritualiser son management

◆ Motiver ses collaborateurs

- Les facteurs de motivation
- Méthodes et outils pour motiver durablement
- Signes de reconnaissances et valorisation
- Animer des réunions efficaces

Plan de développement individuel

Intervenantes

Cécile ROCABOY :
Exécutive coach HEC,
Formatrice en management,
Coach d'équipe,
Conseillère en prévention des
risques psychosociaux,
Praticienne en psychologie
positive.

Valérie JENNEQUIN :
Coach d'équipe,
Conseillère en gestion du
stress, Experte en stratégie de
motivation, ancienne coach
sportif.

Pédagogie et Outils :

Approche pragmatique et
active. Pédagogie
participative et ludique.
Travaux en sous-groupe.

Outils issus du management,
du coaching individuel et
collectif.

Public :

Tout manager désirant
accompagner et faire
progresser ses collaborateurs
ou acquérir de nouvelles
compétences afin d'évoluer
vers un rôle de manager coach

Prérequis :

aucun

Durée :

2 jours

Modalités :

Présentiel

Objectifs de cette journée :

- Identifier les spécificités de la posture de coach
- Savoir accompagner ses collaborateurs de manière individualisée
- Réfléchir sur ses pratiques actuelles de management et les faire évoluer pour développer une nouvelle posture de manager-coach
- Développer le potentiel de ses collaborateurs et les motiver
- Intégrer les outils du coach dans sa posture de manager

PROGRAMME

◆ Se positionner comme manager-coach

- Les raisons de pratiquer de nouveaux modes de management
- Manager et coach, quelles différences ?
- Evaluer les apports du coaching au management
- Positionner le coaching parmi les différents actes de management et définir quand adopter une posture de manager coach

◆ Intégrer les outils du coaching dans son management pour accompagner son équipe au quotidien avec la méthode GROW

- Pratiquer l'écoute active
- Ecouter sans introduire de biais cognitifs
- L'art du questionnement et de la reformulation
- Découvrir la méthode GROW
- Conduire un entretien de coaching avec GROW

◆ Engager son équipe pour développer sa performance

- Les différentes sources de motivation
- Identifier ses « drivers » et ceux de ses collaborateurs
- Utiliser la grille de lecture du management situationnel
- Fédérer son équipe autour d'objectifs/valeurs communs

◆ Accompagner le changement

- Monde VUCA et différents types de changement
- Conduire le changement et identifier les freins
- Courbe du deuil et émotions associées

◆ La place centrale du feedback et les techniques associées

- Faire des feedbacks et feedforwards constructifs
- Encourager, féliciter et célébrer au quotidien : les signes de reconnaissance
- Pratiquer le feedback positif selon la psychologie positive

◆ Manager par les forces :

- Le concept des forces selon la psychologie positive
- Identifier ses forces et les activer
- Identifier les forces de ses collaborateurs et développer les talents

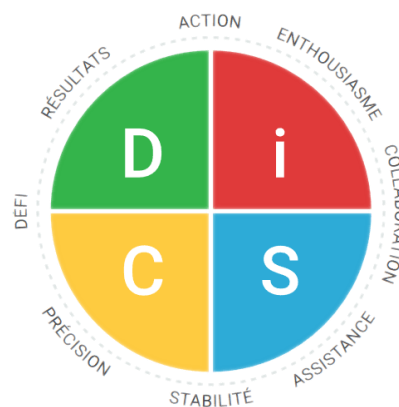
◆ Plan de développement individuel

- Identifier ses zones de confort, ses points d'amélioration

METTEZ DE LA COULEUR DANS VOTRE MANAGEMENT

Mieux communiquer avec le DISC

Le DISC est l'outil psychométrique le plus utilisé au monde pour améliorer la productivité, le travail d'équipe et la communication, il permet d'anticiper le comportement des personnes et de mieux comprendre leur mode de communication.



Objectifs :

- Comprendre son profil pour mieux se connaître
- Mieux communiquer avec son équipe
- Reconnaître le style de comportement de ses collaborateurs
- Identifier son style de management dans ses forces et limites
- Développer sa flexibilité pour optimiser ses relations

PROGRAMME

En amont de la formation : questionnaire DISC à renseigner par le stagiaire en ligne.

◆ Découvrir le langage des couleurs – le DISC

- Présentation de la méthode du DISC : principes et origines
- Les 4 profils comportementaux du DISC : points forts, limites, besoins et moteurs
- Comprendre les interactions entre les profils et les sources de conflits possibles
- Identifier son profil dominant et son style de management grâce au DISC

Remise des rapports individuels confidentiels et débriefing

◆ Identifier les différents profils de mes collaborateurs à travers le DISC

- Reconnaître les indicateurs comportementaux des différents profils
- Repérer le mode de fonctionnement de ses collaborateurs
- Analyser les facteurs de motivation et besoins de ses collaborateurs
- Développer sa flexibilité de manager pour convaincre

Exercice : cartographier et comprendre la roue de l'équipe

◆ Accroître son potentiel de communiquant et convaincre en couleur

- Connaître les règles les plus importantes de la communication interpersonnelle
- Adapter sa communication selon le profil et le contexte
- Savoir faire passer son message, ses idées, convaincre en fonction de la couleur de son interlocuteur et préparer son message
- Choisir et formuler ses arguments en fonction des motivations et des canaux de communication de son interlocuteur

Mise en situation : travail sur le fond et la forme d'un message transmis

◆ Mieux manager et motiver ses collaborateurs grâce au modèle DISC

- Comprendre les risques de son management
- Comprendre les distorsions de son Management,
- Savoir déléguer, motiver un collaborateur en fonction de son profil
- Savoir adapter le feedback et le recadrage en fonction de la couleur de l'autre

◆ Définir son plan de développement individuel

- Identifier ses zones de confort, ses points d'amélioration
- Plan d'actions à partir de son rapport DISC

Intervenantes

Cécile ROCABOY :
Exécutive coach HEC,
Formatrice en management,
Certifiée DISC,
Coach d'équipe,
Conseillère en prévention des
risques psychosociaux,
Praticienne en psychologie
positive.

Valérie JENNEQUIN :
Coach d'équipe,
Conseillère en gestion du
stress, Experte en stratégie de
motivation, ancienne coach
sportif.

Pédagogie et Outils :

Exercices pratiques à partir du
modèle DISC, échanges, mises
en situation,
Approche pragmatique et
active. Pédagogie
participative et ludique.

Remise d'un profil personnel
confidentiel d'environ 25
pages

Suivi & débrief individuel d'1h
en visioconférence quelques
semaines après la formation.

Public :

Directeurs, dirigeants, et tout
manager désireux de trouver
plus de confort et d'efficacité
dans ses relations
quotidiennes avec ses
collaborateurs

Durée :
2 jours

Modalités :
Présentiel

Intervenantes :

Cécile ROCABOY :
Exécutive coach HEC,
Formatrice en management,
Coach d'équipe,
Conseillère en prévention
des risques psychosociaux,
Praticienne en psychologie
positive.

Valérie JENNEQUIN :
Coach d'équipe,
Conseillère en gestion du
stress, Experte en stratégie
de motivation, ancienne
coach sportif.

Pédagogie et Outils :

Apports théoriques
Echanges de bonnes
pratiques, travaux en sous-
groupe et mises en situation.
Pédagogie ludique et
participative.

Outils issus du management,
du coaching individuel et
d'équipe.

Public :

managers, encadrants, chefs
de projet

Prérequis :

aucun

Durée :

2 jours

Modalités :

Présentiel, distanciel ou
hybride

Objectifs :

- Adapter son mode de management et faire évoluer ses pratiques pour réussir le travail hybride avec son équipe
- Maintenir la motivation de ses collaborateurs
- Favoriser l'engagement et la cohésion de l'équipe
- Détecter les signaux faibles et accompagner les situations sensibles

PROGRAMME

Avant la formation : établir 3 situations qui vous freinent dans le management hybride. Analyse collective durant la session.

◆ Le travail en mode hybride, enjeux et opportunités

- Identifier les défis du management à distance et facteurs clés de succès
- Comprendre les attentes et besoins des collaborateurs
- Identifier les opportunités d'un collectif de travail hybride

◆ Adapter son management au contexte hybride et ajuster sa posture

- Se connaître en tant que manager à distance
- Identifier ses propres freins au télétravail
- Organiser la répartition des activités entre présentiel et distanciel
- Comprendre les stades de maturité d'une équipe et les styles de management associés
- Poser les règles du jeu et construire son pacte d'équipe
- La règle des 5 C : cadre, communication, confiance, cohésion, contrôle
- Adapter son management au niveau d'autonomie de ses collaborateurs
- Développer les compétences comportementales du manager hybride : autonomie et organisation personnelle, flexibilité mentale, empathie et bienveillance

◆ Animer, mobiliser l'équipe et entretenir le collectif :

- Créer des rituels de convivialité, réinventer des routines
- Donner du sens et encourager la coopération à distance
- Réinventer les réunions à distance : icebreaker, contribution de chacun et amélioration continue
- Animer une réunion avec les rôles délégués
- Intégrer les nouveaux collègues dans l'équipe

◆ Interagir à distance pour maintenir la motivation et accompagner ses collaborateurs :

- Donner du feedback individuel et collectif
- Reconnaître à distance et célébrer les petites victoires
- Développer son écoute active, l'outil le plus puissant du manager hybride
- Repérer les signaux faibles de désengagement et identifier les risques d'isolement
- Contagion émotionnelle : le rôle du leader
- Training: l'art de l'écoute et du questionnement

Pan de développement individuel

Intervenantes

Cécile ROCABOY :
Exécutive coach HEC,
Formatrice en management,
Coach d'équipe,
Conseillère en prévention des
risques psychosociaux,
Praticienne en psychologie
positive.

Valérie JENNEQUIN :
Coach d'équipe,
Conseillère en gestion du
stress, Experte en stratégie de
motivation, ancienne coach
sportif.

Pédagogie et Outils :

Apports théoriques,
pédagogie participative et
ludique.
Travaux en sous-groupe.

Outils issus du management,
du coaching individuel et
collectif.

Public :

tout manager ou encadrant.

Prérequis :

aucun

Durée :

1 jour

Modalités :

Présentiel

Objectifs de cette journée :

- Définir une vision partagée autour du management et du courage managérial
- Prendre conscience individuellement et collectivement des freins et des bénéfices à être courageux
- Comprendre comment créer un climat de sécurité psychologique dans son équipe
- Découvrir des outils afin de cultiver son courage managérial

PROGRAMME

◆ Les enjeux du courage managérial

- Quel manager suis-je ?
- Le courage managérial, de quoi parle-t-on ?
- Définition collective du courage managérial, apports théoriques
- Quels sont les freins au courage managérial ? Les bénéfices à être courageux ?
- Les conséquences du manque de courage managérial

◆ Comment renforcer son courage managérial – boîte à outils

Oser dire les choses

- Délivrer un feedback constructif / demander du feedback
- Découvrir et pratiquer la Communication Non Violente
- Le feedback positif et les signes de reconnaissance
- Oser dire non avec la CNV

Être authentique, aligné et en accord avec ses valeurs

- Développer la conscience de soi
- Quelles sont mes valeurs ? Les comportements associés
- Alignement avec les valeurs de Neoma Business School
- Accepter sa vulnérabilité/Identifier et maîtriser ses peurs

Déléguer en toute confiance

- Pratiquer la délégation en confiance
- Donner un cadre et le faire respecter
- Fixer des objectifs

Décider et agir dans l'intérêt de l'entreprise Et de son équipe

- Donner du sens au travail
- Oser changer les choses et accompagner le changement
- Reconnaître ses erreurs et assumer celles de son équipe
- Le droit à l'erreur et le débriefing des échecs

Plan de développement individuel

Intervenantes :

Cécile ROCABOY :
Exécutive coach HEC,
Formatrice en management,
Coach d'équipe,
Conseillère en prévention
des risques psychosociaux,
Praticienne en psychologie
positive.

Valérie JENNEQUIN :
Coach d'équipe,
Conseillère en gestion du
stress, Experte en stratégie
de motivation, ancienne
coach sportif.

Pédagogie et Outils :

Apports théoriques
Echanges de bonnes
pratiques, travaux en sous-
groupe et mises en situation.
Pédagogie ludique et
participative.

Outils issus du management,
du coaching individuel et
d'équipe.

Public :

managers, encadrants, chefs
de projet

Prérequis :

aucun

Durée :

2 jours

Modalités :

Présentiel, distanciel ou
hybride

La reconnaissance au travail est un des principaux leviers de l'engagement, la motivation et de fidélisation des collaborateurs. Pourquoi la reconnaissance au travail est-elle si importante ? Quelles sont ses formes ? Comment la cultiver ? Comment le manager peut-il, au sein de son équipe, créer une culture de la reconnaissance ?

Objectifs :

- Comprendre les bénéfices liés à la reconnaissance en milieu professionnel
- Acquérir les notions clés de la reconnaissance et gratitude
- Utiliser la reconnaissance dans son management au quotidien et mettre en œuvre des actions significatives et efficaces dans le temps

PROGRAMME

◆ La reconnaissance, de quoi parle-t-on ?

- Elaboration et partage d'une définition collective de la reconnaissance
- Les bénéfices de la reconnaissance au travail
- Les besoins de reconnaissance, des différences entre les personnes ?
- Les sources de reconnaissance dans l'entreprise
- Evaluation de ses attentes et de celles de son équipe : convergences et divergences

◆ Repérer les différents types de reconnaissance

- La reconnaissance par le travail, les savoirs, l'effort, les résultats...
- Le rôle du manager dans le processus de reconnaissance au travail
- Auto-évaluation de ses freins personnels et de sa pratique

◆ S'outiller pour témoigner de la reconnaissance au quotidien

- Les signes de reconnaissance selon l'analyse transactionnelle
- Savoir donner et recevoir des signes de reconnaissances
- Les règles d'or pour adresser des critiques
- Les écueils de l'entretien annuel d'évaluation en termes de reconnaissance
- Savoir reconnaître les équipes, les performances du collectif
- Célébrer les victoires et donner du feedback positif
- Reconnaître à distance

◆ Pratiquer la gratitude au quotidien avec son équipe

- La puissance de la gratitude selon la psychologie positive
- Célébrer les petites victoires
- Les 3 bonnes choses / le mur de gratitude

◆ Plan de développement individuel

- Élaboration d'un programme personnalisé d'expérimentation de la reconnaissance au travail, plan d'actions de progrès individuel.

Intervenantes

Cécile ROCABOY :
Exécutive coach HEC,
Formatrice en management,
Coach d'équipe,
Conseillère en prévention des
risques psychosociaux,
Praticienne en psychologie
positive.

Valérie JENNEQUIN :
Coach d'équipe,
Conseillère en gestion du
stress, Experte en stratégie de
motivation, ancienne coach
sportif.

Pédagogie et Outils :

Apports théoriques,
pédagogie participative et
ludique.
Travaux en sous-groupe.

Outils issus du management,
du coaching individuel et
collectif.

Public :

tout manager ou encadrant.

Prérequis :

aucun

Durée :

1 jour

Modalités :

Présentiel

ATELIER L'ESPACE DE TRAVAIL RÉINVENTÉ – 2h

Objectifs :

Accompagner les équipes dans le changement et l'adaptation au flex office et au travail en open space.

Adapter et faire évoluer son management pour réussir ensemble

Programme :

- Les enjeux et opportunités du flex office
- Les facteurs de succès et les freins à l'acceptation du flex office
- Accompagner ses collaborateurs dans le changement : courbe du deuil et émotions liées au changement
- Développer sa flexibilité mentale, une softskill indispensable au travail
- Mes besoins de manager pour bien vivre le flex office et l'open space
- Comment adapter son management à ce nouveau mode de fonctionnement
- Intégrer des nouveaux collaborateurs en flex office
- Quelles actions complémentaires en lien avec la QVT développer en parallèle sur ces espaces partagés ?

ATELIER BIEN VIVRE LE TRAVAIL HYBRIDE : 2h

Objectifs :

Faire évoluer son mode de management et adapter ses pratiques en matière de pilotage pour réussir le travail hybride avec son équipe.

Programme :

- Organiser la répartition des activités entre présentiel et distanciel
- Poser les règles de vie de l'équipe
- La règle des 5 C pour manager en mode hybride : cadre, communication, confiance, cohésion, contrôle.
- Adapter son management au niveau d'autonomie de ses collaborateurs
- Mobiliser les équipes et entretenir le collectif : l'importance de se retrouver
- Les compétences nécessaires au management hybride

ATELIER PREVENIR LA FATIGUE DIGITALE : 1h30 ((tous collaborateurs)

Objectifs :

Identifier les facteurs de fatigue digitale et prendre du recul

Échanger sur les bonnes pratiques et élaborer sa boîte à outils

Programme :

- Les facteurs de fatigue digitale : sollicitations numériques, fatigue visuelle, troubles musculosquelettiques, charge mentale
- Auto-coaching : quizz « Mon comportement devant l'écran », évaluation de ma posture de travail
- Le déroulement de la journée numérique
- Je constitue ma boîte à outils : la fluidité digitale au travail, je gère mon stress, respiration et gymnastique des yeux, étirements.