



Mathys Conseil

Formation & Coaching

Manager par les valeurs

Donner du sens aux décisions

Résoudre les conflits

Renforcer la motivation et la cohésion

Gérer les profils plus difficiles

L'apport de l'éthique dans l'animation d'équipe

PROGRAMME

23 et 24 janvier 2025

Nicolas Scohy

SOMMAIRE

Raison d’être de cette formation	3
Objectif et compétences visées :	3
Public visé	4
Pédagogie et interactivité	4
Durée, tarif et modalités	4
Formateur	4
Atouts de la formation.....	5
Programme	5
Évaluation des acquis	7
Accessibilité de la formation.....	7

Raison d'être de cette formation

Mettre en avant une charte des valeurs est une étape importante dans la vie d'une entreprise.

Cette démarche permet aux professionnels de s'identifier à une vision et à un esprit positif ...

L'éthique et les valeurs sont de plus en plus des critères de motivation et de fidélisation au travail : un sondage des années 2010 identifiait que le premier critère de motivation dans une équipe était la justice et l'équité.

Mais trop souvent encore, le travail sur les valeurs reste vague et déconnecté du terrain, il manque de sens pour les acteurs de terrain. Les professionnels le perçoivent trop souvent comme de « l'habillage » pour se donner bonne conscience, et soulignent le manque de lien avec le quotidien.

C'est pourquoi, notre expérience de la réalité du management au quotidien nous amène à vous proposer une formation « concrète » pour vous appuyer sur les valeurs dans les échanges du quotidien avec vos équipes. Cette formation a été déjà réalisée et testée avec succès auprès de nos clients :

« Formation qui relie théorie et exemples concrets, sur un sujet que j'imaginai un peu « tarte à la crème » au début, je me suis vraiment reconnue dans ma pratique de manager, et je repars avec des outils très concrets, merci ! ». Elodie Laffont, Directrice de l'établissement Villa Pia (Bordeaux).

Nous vous proposons des éléments de langage pour surmonter les désaccords, redynamiser et remotiver, donner du sens aux décisions, et nous vous aidons à repérer quelles situations concrètes vous aurez à gérer en vous aidant des valeurs : apaiser le dialogue social, rendre les décisions légitimes, promouvoir la cohésion et un esprit d'équipe positif, se parler et poser ce qui ne va pas sans régler les comptes, aider chacun à trouver sa place dans une réunion efficace, savoir écouter mais aussi guider et prendre des décisions, faire preuve de courage managérial, etc.

Objectif et compétences visées :

A l'issue de la formation, vous bénéficierez d'un modèle de charte des valeurs du management, mais aussi et surtout de conseils pratiques pour animer votre équipe :

- Vous comprendrez mieux l'impact des valeurs dans le fonctionnement d'équipe et les effets de groupe, vous disposerez de conseils pratiques pour promouvoir la cohésion dans votre équipe.
- Vous saurez utiliser au quotidien les valeurs pour être légitime dans vos décisions, et trouver l'équilibre entre dialogue avec l'équipe et décision imposée, concertation reposant sur les compétences de terrain et vision stratégique résultant de la compétence de la Direction, soutien des équipes et responsabilisation des équipes ...

- Vous saurez utiliser les valeurs pour réguler les situations sensibles, dépasser un désaccord, gérer un conflit, recentrer un profil « difficile », en adoptant une posture bienveillante et ferme à la fois.
- Vous aurez une vision plus claire de la notion de « bienveillance » attendue par les équipes, et vous saurez la mettre en œuvre tout faisant preuve d'autorité quand c'est nécessaire, sans dériver dans des formes de faiblesses ou de permissivité.

Public visé

s

Managers débutants et expérimentés, cadres de proximité, cadres intermédiaires, cadres de direction.

Pédagogie et interactivité

- Tour de table introductif, identifications de situations concrètes problématiques issues de l'expérience des stagiaires.
- Cas pratique à traiter en sous-groupe, issus de l'expérience des stagiaires.
- Jeux de rôle en binôme.

Durée, tarif et modalités

2 jours : 23 et 24 janvier 2025.

Cette formation peut être réalisée en stage intra ou stage inter.

Tarif intra-entreprise : 1200,00 euros HT par jour.

Tarif inter-entreprises par stagiaire : 1100,00 euros HT pour les 2 jours, repas inclus.

- **Un stage inter entreprise est programmé les 23 et 24 janvier 2025 à Avignon, à l'hôtel Mercure, près de la Gare TGV.**
- **Pour vous inscrire, écrivez à nicolasscohy@yahoo.fr.**

Formateur

Nicolas Scohy est directeur de Mathys Conseil, consultant, formateur et coach en management depuis 2002 ; il est également philosophe de formation et a enseigné la philosophie, il a également animé de nombreux séminaires en entreprise sur l'éthique appliquée au management.

Nicolas Scohy est coach de dirigeants, il anime chaque année de 30 à 50 jours de formation et de séminaires dédiés au management d'équipe. Il anime également des séances de développement pour managers. Médiateur en entreprise, il intervient souvent sur des situations conflictuelles et apaise les situations en reposant un cadre accepté et jugé légitime par tous, il vous propose de partager son expérience au cours de cette formation.

Atouts de la formation

Une formation très concrète qui reflète le vécu des managers au quotidien, accessible, et rapidement utilisable :

« Formation qui relie théorie et exemples concrets, sur un sujet que j'imaginai un peu « tarte à la crème » au début, je me suis vraiment reconnue dans ma pratique de manager, et je repars avec des outils très concrets, merci ! ».

Elodie Laffont, Directrice de l'établissement Villa Pia (Bordeaux).

Un modèle de charte du management est remis aux stagiaires.

Des atouts et des outils : matrice RACI, techniques de communication et de négociation avancées pour « incarner » les valeurs dans l'animation au quotidien.

Programme

Module 1 : Introduction et notions de base

- Tour de table.
- Les questions éthiques que pose l'animation d'équipe.
- Pré requis :
 - Différence entre éthique et morale, notions de base utilisées.
 - Inscrire la réflexion sur les valeurs dans un cadre laïc, consensuel, hérité de la philosophie des Lumières respectueux des croyances et des convictions personnelles de chacun.
 - Les notions de base : éthique, morale, normes, loi, déontologie, sphère privée, sphère publique, sphère professionnelle.
 - 4 notions pour éclairer l'animation d'équipe au quotidien : valeurs, règles, usages, limites.

Module 2 : éthique et effets de groupe

- Les effets de groupe et les dérives possibles pouvant porter atteinte à la cohésion.
- Les biais cognitifs, le risque d'interprétations, de malentendus, de conflit, et leurs impacts sur la cohésion.

- Importance des engagements réciproques et du contrat entre les parties prenantes dans la coopération.
- Les valeurs sous-jacentes à la coopération. Applications à la réunion d'équipe.
- Le bien commun, les droits et les devoirs de chacun.

Module 3 : manager, connais-toi toi-même

- En quoi la mission d'encadrement expose le manager à du stress et des « conflits de valeur », sources possibles de « dérapages ».
- Autorité et autoritarisme. Les valeurs du manager et les 4 accords toltèques.
- Être proche sans dériver dans le copinage, trouver la distance heureuse avec son équipe.
- Rester neutre, impartial, objectif, discret, éviter les jeux d'alliance qui divisent l'équipe.
- Se « positionner » avec intégrité dans son rôle de manager, être en accord avec soi tout en se distanciant.
- Les émotions du manager, comment les utiliser, les accueillir, les surmonter et se distancier.
- L'exigence de base du management : intégrer les différences des autres, se décentrer de ses évidences et de ses projections. Les différences de logiques individuelles, apports des tests de personnalité.

Module 4 : les situations managériales en lien avec l'éthique et les valeurs

Point 1 : vivre et travailler ensemble

- Les valeurs en lien avec le collectif : bien commun, pacte social, équité, solidarité, entraide. Aider chacun à trouver sa place.
- Les valeurs en lien avec le respect inconditionnel de la personne et les droits de l'homme : différencier la personne de ses actes...
- Les valeurs en lien avec la liberté de pensée et la liberté d'expression. Relation avec le devoir de réserve et la loyauté professionnelle.
- Les valeurs en lien avec l'exigence d'objectivité et le risque d'interprétation : rester factuel, écouter, vérifier, se préserver des commérages et des propos rapportés.
- Qu'est-ce que l'engagement professionnel ? Comment se répartissent les responsabilités entre un manager et son équipe ? Ce qu'on peut demander, ce qu'on ne peut pas demander.

Point 2 : les valeurs pour communiquer

- Empathie et contagion émotionnelle, faire la différence, éviter de se faire manipuler et préserver une posture professionnelle.
- Les valeurs en lien avec le respect, la bienveillance, la maîtrise de soi et le sang-froid.
- Les formes de communication agressives ou abusives à éviter : jugement, autoritarisme, dogmatisme, impulsivité, intrusion...
- Valeurs et techniques pour rester diplomate en se montrant ferme, témoigner de la compréhension, du respect, du soutien tout en formulant une exigence : écoute active, faire un pas de côté, formuler un avis ou une demande sans attaquer l'autre...

- Soutenir ses collaborateurs sans les exonérer de leur responsabilité. Faire la part des choses, reconnaître leurs besoins et rappeler leurs responsabilités.

Point 3. Les valeurs pour arbitrer et trancher

- Imposer une décision. Les valeurs qui rendent une décision légitime.
- Savoir consulter et échanger avant de prendre une décision.
- Le courage managérial, savoir intervenir pour rétablir l'équilibre, corriger une dérive grave, rassurer l'équipe, faire tenir le cadre, éviter de créer un précédent négatif.
- Intervenir en cas de conflit, valeurs pour se positionner : présomption d'innocence, neutralité, impartialité, recueil des versions contradictoires, informer et rassurer sans trahir les exigences de confidentialité, risque de l'impunité...
- Porter la décision, faire preuve de cohérence et de loyauté.

Point 4. Responsabiliser et autonomiser ses collaborateurs

- Contrôle du travail et reconnaissance : « rendre compte » : un principe de base auquel tout le monde est soumis. Une condition de la confiance. Comment s'exprimer pour évaluer le travail de manière juste : voir le positif autant que le négatif, laisser l'autre s'expliquer, éviter les jugements de valeur et se centrer sur les solutions, faire la différence entre évaluation et « fliquage », etc.
- Oser s'affirmer et rappeler à quelqu'un ses engagements.
- Se remettre en question et s'excuser, est-ce une position de faiblesse ?
- Cohérence et loyauté dans la coopération. Respect des engagements et du contrat passé.
- Responsabilisation : la part du manager, la part du collaborateur. Différence entre erreur et faute.

Évaluation des acquis

- QUIZZ en fin de formation

Accessibilité de la formation

Mathys Conseil s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la [page Handicap et Formation](#).