

## Développement du potentiel relationnel des managers et des dirigeants, au service de l'engagement et de la QVCT des équipes

### Objectifs opérationnels

En intégrant les acquis de la formation dans sa réalité professionnelle, le participant sera capable de :

- Optimiser sa posture managériale afin de mieux répondre à ses propres besoins et aux besoins de l'autre, et afin de fluidifier la dynamique collective
- Favoriser l'engagement individuel des collaborateurs et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

### Objectifs pédagogiques

Dès l'issue de la formation, le participant sera capable de :

- Reconnaître les schémas précoces et l'emprise des biais cognitifs qui peuvent : - Nuire à l'intuition, à la connaissance de soi et des autres, - Ruiner les relations interpersonnelles, - Entraver la prise de décision
- Analyser ses propres schémas de pensées ainsi que ses modes de fonctionnement et d'adaptation
- Reconnaître ses atouts et ses vulnérabilités, au regard de la posture et des pratiques managériales saines

### Programme

Jour 1 : Sécurité : adapter sa posture managériale

#### **PARTIE 1 BASES PSYCHOLOGIQUES DU MANAGEMENT DURABLE**

- a. Les neurosciences et le management
- b. La construction du cerveau
- c. Les mécanismes de perception du cerveau
- d. Le système d'attachement
- e. Les besoins affectifs / cognitivo-émotionnels PARC
- f. Les représentations de soi, des autres dans le management

#### **PARTIE 2 PRATIQUES DE RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ DES ÉQUIPES**

- a. Le juste rôle
- b. Le manager de demain
- c. Les éléments professionnels de cadrage

Jour 2 : Coopération et émulation : favoriser une dynamique fonctionnelle et pérenne dans l'équipe

#### **PARTIE 3 PRATIQUES MANAGÉRIALES FONCTIONNELLES**

- a. La proaction managériale : la présence managériale ; les finalités, les objectifs et le sens ; le feed-back
- b. La réaction managériale : l'écoute active

#### **PARTIE 4 INTERACTIONS FONCTIONNELLES**

- a. Les biais cognitifs ou comment ne pas en être victime
- b. Les stratégies de faire face

#### **PARTIE 5 MISE EN SITUATION À PARTIR DE VOS EXPÉRIENCES DE TRAVAIL**

### Les + de la formation

- Formation codéveloppée par une équipe de psychologues, de coaches et de dirigeants, s'appuyant sur le modèle de la thérapie des schémas (Young, 1990), modèle validé scientifiquement, structurant et pédagogique
- Ingénierie s'appuyant sur des méthodes, expérientielles : mises en situations réelles ou simulées, jeux de rôles, tests normés de personnalité, outils de facilitation (jeux de cartes, questionnaires en ligne en temps réel, chaise vide, improvisation théâtrale, ...)

### Intervenante



« Après avoir débuté mon itinéraire professionnel dans l'industrie, puis comme informaticienne dans une mutuelle et enfin comme dirigeante d'une association dans le secteur médico-social, j'ai désiré donner aux personnes davantage de « pouvoir sur leur vie »

J'entreprends alors de partir à la conquête du métier de psychologue

#### **Karine ADAM**

Psychologue clinicienne diplômée de l'Université de Bordeaux  
Formatrice consultante certifiée  
Consultante QVCT certifiée AFNOR



## Interview d'Antoine, manager dans l'industrie pharmaceutique, réalisée à l'issue de la formation



On n'est jamais aussi bien asservi que par soi-même



[...] l'immense majorité des managers dispose du potentiel de ressources pour être bien dans le job, et pour bien faire le job [...]



Un manager qui ambitionne de déployer les pratiques managériales fonctionnelles devra [en plus de son super cerveau gauche] aussi mobiliser son cerveau droit, ainsi que son corps et son cœur



Délégation, feed-back et priorisation, sont les 3 clés de la santé mentale du manager et de l'engagement de ses équipes



Le manager peut prendre son destin en mains



Antoine, s'il fallait interpeller un manager pour l'inciter à suivre la formation, que diriez-vous ?

Je citerais Gilbert CESBRON qui affirmait qu'« on n'est jamais aussi bien asservi que par soi-même ! »

Pourriez-vous décrypter cette formule ?

J'observe que trop de managers, otages de leurs propres freins, ont aujourd'hui pour seul horizon de survivre, alors qu'ils ont tant désiré le vivre et l'incarner, ce métier diabolique !

Je trouve que c'est un absolu gâchis quand on sait que l'immense majorité des managers dispose du potentiel de ressources pour être bien dans le job, et pour bien faire le job, c'est-à-dire, fondamentalement pour créer les conditions de l'engagement individuel et collectif en traversant les pressions, les sollicitations et les injonctions contradictoires résultant des attentes des différentes parties prenantes.

Comment définiriez-vous alors un manager qui ne survit pas, mais qui vit son métier ?

D'abord, je voudrais dire que selon moi, on est rarement manager par hasard. Souvent, on accède à ce noble métier parce qu'on a été un super cerveau gauche (rationnel, méthodologique) et parce qu'on a été loyal et fiable.

C'est bien sûr essentiel, mais un manager qui ambitionne de déployer les pratiques managériales fonctionnelles devra aussi mobiliser son cerveau droit (vision, créativité, intuition), ainsi que son corps (comportements), et son cœur (sentiments, émotions). Or, ces nouvelles ressources sont rarement évaluées lors de la prise de poste, et encore moins par la suite.

Pouvez-vous donner des exemples de pratiques managériales que vous appelez fonctionnelles, et en quoi elles mobilisent la tête, le corps, et le cœur du manager ?

J'ai pris conscience, en suivant la formation, que la sécurité dans les interactions et la délégation sont l'oxygène de l'entreprise et du manager, qui nécessitent de savoir lâcher prise vis-à-vis de son idéal de perfection, et d'accepter de contenir son besoin de contrôle.

J'accepte aussi de considérer que la pratique du feed-back positif et du feed-back de progrès sont au cœur de la relation de confiance. Je m'amuse par ailleurs à considérer que si la nature a doté les managers d'une seule bouche, mais de deux oreilles, c'est pour qu'ils écoutent, quoi qu'il leur en coûte !

Enfin, je ne peux plus négliger le fait que la priorisation est incontournable pour permettre au manager et à son équipe de préserver leur espace psychique. Ce qui nécessite de savoir affirmer ses limites, c'est-à-dire de savoir renoncer.

Ainsi, délégation, feed-back et priorisation sont les 3 clés de la santé mentale du manager et de l'engagement de ses équipes.

Au-delà de l'appropriation, ou de la réappropriation, de ces 3 pratiques managériales fonctionnelles, que retenez-vous de la formation ?

L'ancrage de ces 3 pratiques managériales que je qualifie de « saines », c'est déjà pas mal !

Mais j'ai surtout pris conscience qu'un manager pouvait « prendre son destin en mains », c'est-à-dire passer d'un « pilotage en mode automatique » à un « pilotage conscient », en maîtrisant ses registres comportementaux.



**Karine, la très grande majorité des managers a déjà participé à des formations managériales. En quoi votre formation se différencie-t-elle des autres ? Pourquoi serait-elle plus efficace ?**

Le feed-back d'Antoine me semble déjà constituer un bel indicateur du niveau de jeu qui se forme au sein du groupe lors de la formation, n'est-ce pas ?

Au fond, la formation propose un chemin pour permettre à un manager de vivre pleinement son métier et de l'exercer de manière fonctionnelle, ou *saine*, pour reprendre le terme d'Antoine.

Ce chemin passe par une bonne connaissance de ses représentations et de ses « schémas » de fonctionnement. Et ce chemin est comme un voyage à la découverte de ses propres ressources et de ses leviers de progrès, qui est aussi inspirant que le but.

Les formations disponibles sur le marché portant sur la gestion du temps et des priorités, la délégation, l'affirmation de soi, ou plus largement le leadership sont utiles et souvent de très bonne qualité, les managers portant une attention particulière au choix de leurs prestataires, que ce soit pour leurs équipes ou pour eux-mêmes.

Toutefois, ces formations se concentrent essentiellement sur le cerveau gauche (les méthodologies d'action), ignorant souvent les freins intimes qui inhibent les managers lorsqu'il s'agit ensuite de passer aux actes. Ainsi, au retour dans leur contexte professionnel, les managers retombent commodément dans leurs pratiques dysfonctionnelles.

La formation du campus de la santé mentale, développée et validée par des psychologues, des coachs et des dirigeants d'entreprise, explore précisément ce qui peut être de nature à inhiber les managers.

Elle permet de faire prendre conscience aux managers que le fait d'identifier puis d'appivoiser ses schémas précoces ainsi que l'emprise de ses biais cognitifs, permet d'oxygéner l'intuition, la vision stratégique, la qualité des relations interpersonnelles et la prise de décision.

Et on ne peut agir que sur ce qui aura été conscientisé.



**Au fond, la formation propose [...] un voyage à la découverte de ses propres ressources et de ses leviers de progrès, qui est aussi inspirant que le but.**



**La formation [...] permet [au manager] d'oxygéner l'intuition, la vision stratégique, la qualité des relations interpersonnelles, et la prise de décision.**



## Contact

✉ Karine.adam@psychologue-tcc.com

☎ 06 50 20 66 67

🌐 [www.psychologue-tcc.com](http://www.psychologue-tcc.com)

**SCANNEZ POUR ACCÉDER  
DIRECTEMENT À NOTRE SITE**



## Pré-requis

- Salariés en situation de management

## Date

- A définir ensemble

## Lieu

- Au sein de votre entreprise

## Méthodes d'évaluation

- Un quizz en début et en fin de formation

## Tarif

- 1 000 euros / jour par groupe - TTC

## Durée

- 2 jours consécutifs