

**Le parcours de
développement
du Manager de Proximité...
Parce que votre motivation
et votre performance
amplifient celles de vos
collaborateurs....**

BeHave

MODEL ACTS®



Afin que vous puissiez accompagner efficacement vos collaborateurs vers l'amplification de leurs Talents et de la performance qui y est associée

....Et parce que vous êtes le moteur essentiel à cette dynamique de réussite, nous avons choisi de vous proposer un parcours de formation :
→ A la fois efficace, interactif, relationnel et omnicanal



BeHave
MODEL ACTS[®]



Les enquêtes Gallup Q12 révèlent que 70% de la variation de l'engagement des collaborateurs est imputable aux managers. Les employés les plus engagés sont ceux qui ont un manager ouvert et abordable. 50% des salariés ont quitté leur travail à un moment donné de leur carrière pour se libérer de leur manager.

Les soft skills sont désormais incontournables pour affirmer un leadership innovant :

Les robots, la technologie, l'intelligence artificielle, les algorithmes vont traiter des milliards d'informations plus vite, mieux, plus précisément que nous, humains. Pour faire face à cette déferlante technologique qui va réduire à néant une bonne partie des jobs actuels, il nous restera notre incroyable capacité à nous connecter les uns aux autres et à créer des émotions.





Comment cela fonctionne ?

- ✓ La Passation du profil BeHave COMPASS and TALENTS et le débriefe individuel
- ✓ 1 rendez-vous tous les 2 mois en présentiel pendant 8 mois avec :
 - . Le matin, une Master-Class
 - . L'après-midi, un atelier de CO-Developpement de mise en pratique opérationnelle de la thématique de la Master-Class
- ✓ Un E.learning de suivi entre chaque rendez-vous bimestriel

BeHave
MODEL ACTS[®]

Au préalable

Chaque Manager complète son test de personnalité BeHave COMPASS® / BeHave TALENTS® et reçoit un débriefe personnalisé de 2 heures qui va permettre de bien définir son profil managérial ainsi que les axes de développement de ses Talents.

BeHave

MODEL ACTS®

Un parcours complet pour le développement des compétences Managers de Proximité constitué de 4 thèmes essentiels :

- Thème 1 : **MO**tivate : Le Manager de Proximité, Accompagnateur de la Motivation des Collaborateurs
- Thème 2 : **D**evelop, **E**levate, **A**mplify → Le Manager de Proximité, Révélateur de Talents de ses collaborateurs
- Thème 3 : **C**oach **T**alent and **S**trength → Le Manager de Proximité, Coach du renforcement et de la mise en pratique des Talents par ses collaborateurs
- Thème 4 : **A**gility and **C**hange → Le Manager de Proximité, Agitateur de créativité et de synergie collective au service de la performance.

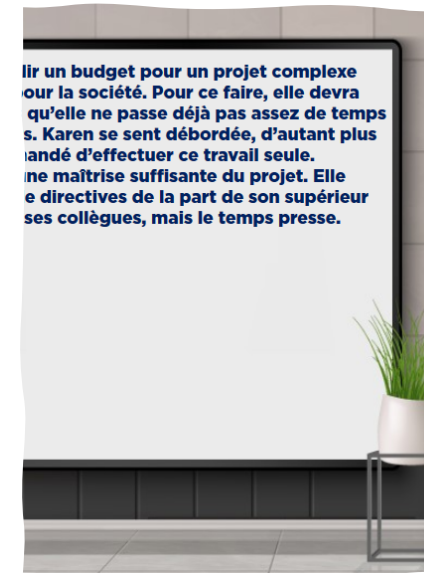
BeHave

MODEL ACTS[®]

BeHave MODEL ACTS®

E.Learning

Chaque module est de très haut niveau avec une approche pédagogique à la fois ludique, interactive et enrichissante. Vous y trouverez un vrai professeur virtuel pour vous accompagner et d'innombrables extraits de films, reportages, conférences TED, jeux, exercices, mises en situation et bien plus encore !





Obitiver Dan PINK : La science de la motivation

Obitiver

Cette phrase prononcée par un collaborateur correspond à quelle type de motivation : « Si j'accomplis ce travail, je serai récompensé »
Cliquez sur la bonne réponse.

- Motivation interne positive
- Motivation externe positive
- Motivation interne négative
- Motivation externe négative

1^{ère} partie : ½ journée + 1H30 de E.learning

- L'engagement selon GALLUP
- L'engagement au travail positif
- L'engagement au travail négatif
- Le questionnaire Q12 de GALLUP
- Les causes du non-engagement
- Comment favoriser l'engagement ?
- Les 2 composantes de la motivation : intrinsèque et extrinsèque
- Les 4 quadrant de la motivation
- Daniel PINK : La science de la motivation
- Comment renforcer la motivation extrinsèque plus efficace
- Les besoins psychologiques et la motivation intrinsèque
- Le besoin d'autonomie
- Le besoin de maîtrise et de compétence
- Le besoin d'appartenance
- Le besoin de finalité



Thème No 1 : **MO**tivate : Le Manager de Proximité, Accompagnateur de la Motivation de ses collaborateurs

➤ **Master-Class et E.learning**



2^{ème} partie : ½ journée + 1H30 de E.learning

- Comment le Manager peut-il amplifier la motivation intrinsèque de ses collaborateurs
- Comment amplifier le besoin d'autonomie : 3 constats
- Comment amplifier le besoin d'autonomie de vos collaborateurs: 3 recettes de succès
- Comment amplifier le besoin de maîtrise de compétences : 3 constats
- Comment amplifier le besoin de maîtrise de compétences de vos collaborateurs : 4 recettes de succès
- Comment amplifier le besoin d'appartenance : 2 constats
- Comment amplifier le besoin d'appartenance de chaque collaborateur au sein de son équipe : 3 recettes de succès
- Comment amplifier le besoin de finalité : 1 constat
- Comment amplifier le besoin de finalité : 1 recette

Thème No 1 : **MO**tivate : Le Manager de Proximité,
Accompagnateur de la Motivation de ses collaborateurs

➤ **Master-Class et E.learning**

1 (compétence + / motivation +) de chacun de mes collaborateurs

Qu'est-ce qu'une force ?

On amplifie ses talents à travers la pratique et le développement afin qu'ils deviennent des forces.

TALENT NATUREL + TRAVAIL D'OPTIMISATION = FORCE

1 J'identifie les forces et talents (compétence + / motivation +) de chacun de mes collaborateurs

Karen a été chargée de diminuer les dépenses de son département de 10% afin d'augmenter la rentabilité. Elle craint que ces réductions budgétaires ne compromettent l'achèvement d'un important projet déjà en cours de réalisation par son département. Elle pense que si elle retarde la mise en application des réductions, elle pourra optimiser certaines procédures qui lui permettront de réaliser des économies en deux mois.

Karen est convaincue que son approche est la bonne et pense avoir le soutien de son supérieur. Son supérieur lui a demandé de présenter son cas à la direction. Elle est nerveuse. Et si elle n'était pas convaincante ? Cliquez sur la bonne réponse.

D1

D2

D3

D4

BeHave INTERNATIONAL

BRAVO !

1^{ère} partie : ½ jour + 1H30 de E.Learning

Etape 1 : J'identifie les Talents de chacun de mes collaborateurs

- Le Management situationnel (Kenneth Blanchard et Paul Hersey)
- Qu'est-ce que le Talent de chaque Collaborateur ?
- Le Talent a besoin d'un environnement favorable pour s'exprimer
- Le Talent et le contexte dans lequel il s'exprime sont indissociables
- Le Talent ne s'apprécie que dans un collectif qui le reconnaît en tant que tel
- Les 5 composantes du Talent
- Qu'est-ce qu'une Force ?
- Différence entre Talent et potentiel
- Faut-il faire travailler le collaborateur sur ses points forts ou sur ses points de développement ?
- La psychologie positive
- Travailler sur les points forts !

Thème 2 : **D**evelop, **E**Levate, **A**mplify : Le Manager de Proximité, Révélateur de Talents de ses collaborateurs

➤ **Master-Class et E.learning**

de chacun de mes collaborateurs

La conférence TEDx de Eduardo Briceño :
« Comment devenir meilleur dans ce qui nous importe »

Glissez chaque étiquette vers sa bonne définition à propos des 5 composantes du talent.

Faisabilité	Quelque chose qu'on sait faire plusieurs fois
Facilité	Quelque chose qui donne de la joie à le faire
Reproductibilité	Quelque chose que l'on fait aisément à chaque fois
Ptisir	Quelque chose que les autres vous attribuent
Reconnaissance	Quelque chose qu'on a toujours su faire

2^{ème} partie : ½ jour + 1H30 de E.Learning

Etape 2 : Je choisis 2 Talents à amplifier

Etape 3 : Je coache mon collaborateur sur le choix des 2 objectifs de développement et nous établissons un choix commun

Etape 4 : Je vérifie que mon collaborateur partage (motivation) ces 2 objectifs

Etape 5 : Je définis avec mon collaborateur des indicateurs de mesure et de progrès

Etape 6 : J'accompagne mon collaborateur et définis avec lui un partenariat pour son développement sur 6 mois

Etape 7 : Je mesure avec mon collaborateur le chemin de réussite au fur et à mesure de mes entretiens de coaching



2 Je choisis 2 talents à amplifier

<p>Zone N°4 : La zone pénible et contraignante</p> <p>Talent 2 = D3</p>	<p>Zone N°2 : La zone potentielle à révéler</p> <p>Talent 2 = D3</p>
<p>Zone N°3 : Les incompétences frustrantes</p> <p>Talent 3 = D1 ou D2 ?</p>	<p>Zone N°1 : L'excellence opérationnelle</p> <p>Talent 1 = D4</p>

Dehors + contraintes + motivation extrinsèque + date de développement
à l'intérieur + motivation intrinsèque + développement actuel

Thème 2 : **D**evelop, **E**Levate, **A**mplify : Le Manager de Proximité, Révélateur de Talents de ses collaborateurs

➤ **Master-Class et E.learning**

1^{ère} partie : ½ jour + 1H30 de E.Learning

- Qu'est-ce qu'un bon coaching d'accompagnement
- La pyramide des Compétences du Manager-Coach
- Les qualités du Manager-Coach
- Les risques du Coaching
- Les intérêts du Manager-Coach
- Ce que le Manager-Coach n'est pas
- Les différents formes du Management-Coach :
 - . Le coaching de croissance
 - . Le coaching de maintenance
 - . Le coaching de performance
 - . Le coaching d'intégration

Thème 3 : **C**oach **T**alent and **S**trength : Le Manager de Proximité, Coach du renforcement et de la mise en pratique des Talents par ses collaborateurs

- **Master-Class et E.learning**

Qu'est-ce que le coaching

	Instructeurs verbaux seulement	Instructeurs verbaux + Démonstration
Informations retenues au bout de 3 semaines	70	72
Informations retenues au bout de 3 mois	10	32

Les qualités du Manager-Coach

- Délimiter clairement le cadre
- Conjuguer non-jugement, confiance et authenticité
- Développer la « congruence »
- Toujours croire en l'autre
- Métacommuniquer
- Ne pas se « projeter » dans la situation du coaché
- Pas trop d'expertise



La pyramide des Compétences du Manager-Coach



Les 8 étapes en Couleurs du Manager-Coach



2^{ème} partie : ½ jour + 1H30 de E.Learning

- Les 8 étapes en du Manager-Coach
- Les 8 styles de Management en Couleur
- Etape N°1 : Manifestez votre soutien
- Etape N°2 : Définissez la situation et vos besoins
- Etape N°3 : Etablissez l'impact
- Etape N°4 : Amorcez un plan d'action
- Etape N°5 : Obtenez un engagement de la part du collaborateur
- Etape N°6 : Faites face aux excuses et aux résistances
- Etape N°7 : Clarifiez les conséquences
- Etape N°8 : N'abandonnez pas

Etape N°3 : Etablissez l'impact



Les 8 styles de Management en Couleur

Rouge - Jaune - Motivateur

Vous vous donnez les moyens d'influer sur votre équipe. Votre qualité principale est votre communication qui est particulièrement persuasive.

Vous savez donner du sens et une vision à vos collaborateurs.

Vous utilisez ces talents pour orienter l'équipe vers l'atteinte de résultats élevés. Vous êtes motivé par le challenge et la réussite. Pour parvenir à vos fins, vous faites preuve d'une grande persévérance et de la résolution des problèmes.

➤ **Master-Class et E.learning**

1^{ère} partie : ¼ jour + 45' de E.Learning

Le contexte de l'agilité

- Le V.U.C.A
- L'agilité en période incertaine, c'est quoi ?
- L'Agile et le Change Management
- Les 4 principes de l'Agilité et du Change Management
 - . L'équipe
 - . La coopération
 - . L'acceptation du changement
 - . L'innovation

Thème 4 : **A**gility and **C**hange : Le Manager de Proximité, Agitateur de créativité et de synergie collective au service de la performance

➤ **Master-Class et E.learning**

Les 4 principes du Management agile

Principe N°3 : L'acceptation du changement

- Intégrer une culture de changement
- On ne peut pas arrêter le monde pour prendre un recul, il faut suivre en même temps
- Changer le management plutôt que manager le changement



Les 4 principes du Management agile

Principe N°4 : L'innovation

- Passage d'une logique de « one to many » à une logique de « one to one »
- Se démarquer des concurrents et séduire des clients plus exigeants
- L'innovation, un enjeu de compétitivité mais également un enjeu d'attractivité pour recruter les nouveaux talents, eux-mêmes porteurs d'innovation



Glissez les différentes formes de Soutien vers chaque bonne étiquette.

Le client (ou l'utilisateur) doit être impliqué dans le développement

Équipe

Coopération

2^{ème} partie : ¼ jour + 45' de E.Learning

Développer l'agilité de l'équipe

- Le leadership tribal
- Pourquoi favoriser la dynamique d'équipe ?
- Manager l'équipe avec agilité :
 - . Avoir un comportement exemplaire
 - . Faciliter la communication
 - . Le Compte-Confiance
 - . La réunion « Ca se discute »
 - . Le « Vous et moi »
 - . La « Fête de la défaite »
 - . La charte de non punition de l'erreur
 - . La déclaration de mal-être
 - . La communauté managériale

Thème 4 : **A**gility and **C**hange : Le Manager de Proximité, Agitateur de créativité et de synergie collective au service de la performance

➤ **Master-Class et E.learning**

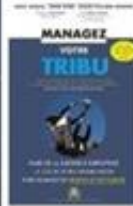
1^{er} principe : L'équipe

Manager l'équipe avec agilité

- La réunion « Ca se discute »
- Le « Vous et moi »
- La « Fête de la défaite »



1^{er} principe : L'équipe



D'après David Logan, quel est le pourcentage des personnes qui agissent stade 3 : «Je suis géniale (et pas toi) »
Cliquez sur la bonne réponse.

- 14 %
- 23 %
- 38 %
- 48 %
- 57 %

2^{ème} principe : La coopération



Elizabeth L)

3^{ème} partie : ¼ jour + 45' de E.Learning

Développer l'agilité par la coopération et l'écoute du client

- Du Consommateur au « Consomm'acteur »
- Un modèle de coopération exemplaire : MICHELIN
- 4 types de reconnaissance

ue pratique à la bonne composante du management agile.

Article
dans la presse
interne

Reconnaissance professionnelle	Reconnaissance matérielle	Reconnaissance honorifique

Thème 4 : **A**gility and **C**hange : Le Manager de Proximité, Agitateur de créativité et de synergie collective au service de la performance

➤ **Master-Class et E.learning**

3^{ème} principe : L'acceptation du changement

5 manières de manager dans une ère de changement permanente



Jim Homerling

4^{ème} partie : ¼ jour + 45' de E.Learning

Favoriser l'acceptation du changement de l'équipe

- Les acteurs du changement :
 - . Les décideurs
 - . Les collaborateurs
 - . Les middle managers
- La résistance au changement
- Les formes de résistance au changement
- Comment un Manager agile conduit-il le changement : Les 8 étapes du changement de Kotter
- 5 manières de manager dans une ère de changement permanent :
 - 1- Priorité aux personnes
 - 2- Allez jusqu'au bout
 - 3- Permettre aux gens de réussir
 - 4- Instaurer une culture d'apprentissage continu
 - 5- Un leadership inclusif et responsabilisant

3^{ème} principe : L'acceptation du changement

Les formes de résistance au changement



Remettez les 8 étapes du changement dans le bon ordre en glissant chaque étiquette au bon endroit.

Associer les nouvelles mesures dans la culture d'entreprise



Les 8 étapes du changement de Kotter



Thème 4 : **A**gility and **C**hange : Le Manager de Proximité, Agitateur de créativité et de synergie collective au service de la performance

➤ **Master-Class et E.learning**

4^{ème} principe : L'innovation

Google, l'entreprise disruptive du Management de l'innovation



Bill Gross

4^{ème} principe : L'innovation

Google, l'entreprise disruptive du Management de l'innovation

7 idées qui fonctionnent pour booster l'innovation

- 3- Partagez tout ce que vous pouvez
- 4- Embauche les bonnes personnes



4^{ème} partie (suite)

Instaurer une culture agile de l'innovation pour anticiper et répondre aux nouveaux besoins du client

- Google, l'entreprise disruptive du Management de l'innovation
- 7 idées qui fonctionnent pour booster l'innovation

1-Pensez x10

2-Lancez des initiatives puis rester à l'écoute

3- Partagez tout ce que vous pouvez

4- Embauche les bonnes personnes

5- Utilisez le modèle 70/20/10

6. Cherchez des idées partout !

7. Concentrez-vous sur les utilisateurs et non pas sur la compétition

- L'innovation Agile, c'est apporter la bonne idée au moment propice par rapport aux besoins et la maturité des clients

Thème 4 : **A**gility and **C**hange : Le Manager de Proximité, Agitateur de créativité et de synergie collective au service de la performance

➤ **Master-Class et E.learning**