

### Objectifs et intérêts

- ⇒ Acquérir la maîtrise des éléments clefs du management, dans des conditions optimales d'apprentissage, grâce à une méthode tenant compte et du physique et du mental.
- ⇒ Bénéficier d'un soutien dans la mise en application des apprentissages.
- ⇒ Faire évoluer sa vision du management d'équipe.
- ⇒ En module intra-entreprise, le **MRG** est particulièrement profitable lors de nécessité de réflexions stratégiques (fusion-acquisition, changement d'équipe de Direction, promotion de nouveaux managers, mise en place d'organisations transversales)

### Principaux bénéficiaires

- ⇒ Ce séminaire s'adresse à de nouveaux managers ou à des managers confirmés ressentant le besoin de donner un "deuxième souffle" à leur méthode de management.

### Principe de la formation

- ⇒ Lorsque vous installez un nouveau programme dans votre système informatique, il vous est demandé, pour l'intégrer, de redémarrer (en anglais : Reboot ) votre ordinateur.
- ⇒ C'est le même principe qui s'applique dans le concept **Management Rebooting Global**, en offrant les meilleures conditions possibles pour intégrer de nouvelles habitudes de management et bien "redémarrer".
- ⇒ Conçu de façon très participative, ce séminaire donne l'occasion aux managers de vraiment faire un point sur leurs façons de travailler et de "rafraîchir" leur vision du management.

### Contenu de la formation

- ⇒ Le contenu pédagogique du **MRG** comprend deux parties : "Comportement" et "Techniques de Management".
- ⇒ La partie "Comportement" est fondée sur la méthode d'Adaptation du Comportement, largement utilisée dans de très nombreuses entreprises.  
Cette méthode, basée sur les analyses de C.Jüng et W. Marston, permet d'améliorer sa communication et sa relation aux autres, de mieux fédérer une équipe et d'en accroître l'efficacité. Elle apporte aussi une vision différente du management.
- ⇒ La partie "Techniques de Management" inclut les axes "existentiels" de la fonction : organisation, fixation des objectifs et des priorités, délégation, suivi et contrôle des résultats et leadership.
- ⇒ Une deuxième session de validation est organisée 6 semaines après la première phase de la formation, au cours de laquelle est analysée la manière dont le contenu pédagogique est mis en œuvre.
- ⇒ De plus, comme pour nos autres programmes, les participants bénéficient d'une hot-line illimitée et de réunions de suivi 1 et 3 mois, après la formation.

### Optimisation de l'enseignement

- ⇒ En outre, pour faciliter l'assimilation de la partie pédagogique, ce séminaire se déroule en résidentiel, dans un environnement des plus favorables (loin du stress et déconnecté du harcèlement journalier) et inclut des séances, spécifiquement étudiées, de Balnéothérapie (relaxation et dynamisation)
- ⇒ Idéalement réalisé en fin de semaine, pour effectuer une réelle coupure avec le quotidien, le **MRG**, apporte un effet est double : bien-être physique et mental, d'une part et intégration de nouvelles méthodes de travail. Le bon redémarrage est ainsi assuré.
- ⇒ Le nombre de participants est volontairement réduit à un maximum de 6, pour permettre un travail en profondeur.

### Notre valeur ajoutée

- ⇒ **Un outil original et éprouvé : la méthode d'Adaptation du Comportement** : Cette méthode permet de mieux se connaître, de mieux comprendre les autres et de mieux communiquer, grâce à un "langage des couleurs" qui évite tout jugement de valeur. Son fondement est extrêmement solide et sérieux dans ses sources, car basé sur les études de Jung et Marston dont les travaux font référence en matière d'analyse comportementale. Toutefois, son application pratique est d'une remarquable simplicité et d'une grande efficacité.
- ⇒ **Une pédagogie active** : Très interactives, nos formations alternent sessions théoriques et mises en pratique (études de cas, partages d'expériences, exercices pratiques, etc.)
- ⇒ **Une adaptation à votre contexte** : Toutes nos formations commerciales incluent un Test d'Aptitude Commerciale (TAC<sup>®</sup>) des participants pour orienter le contenu pédagogique sur les points les plus sensibles.
- ⇒ **Des formateurs expérimentés** : Nos formateurs ont de très riches expériences dans la gestion et le management commercial et sont tous, également, Conseils en Entreprises. Ils sont donc, très sensibilisés à la nécessité d'apporter des solutions pratiques et concrètes, aux attentes des participants.
- ⇒ **Un suivi** : Une formation ne s'arrête pas à la fin du séminaire et un suivi est indispensable, pour aider les participants à appliquer concrètement les points étudiés. Nos prestations incluent donc :
  - ☑ L'accès à une hot-line illimitée (téléphone, mail, fax) pour conseiller dans la mise en pratique
  - ☑ La tenue de deux "points fixes" de suivi (1 mois et 3 mois après la fin de la formation) afin de faire le bilan de l'intégration des formations
- ⇒ **Un accompagnement** : Afin de permettre une complète intégration des enseignements, ce séminaire peut être complété par un accompagnement personnalisé et individuel sous forme de conseil opérationnel.

### Modalités pratiques

- ⇒ Durée : 20 heures. Groupe idéal : 6 participants, au maximum.
- ⇒ Nos honoraires, pour cette formation, sont de 2.750 Euros HT par participant. Ils incluent l'ensemble des prestations prévues au programme du séminaire :
  - ☑ Hébergement (hôtel 4 \*, en pension complète)
  - ☑ Programme de balnéothérapie, spécialement adapté
  - ☑ Animation du séminaire
  - ☑ Tous les supports de cours, inclus les Profils de Comportement des participants
  - ☑ La session de validation, 6 semaines après le séminaire résidentiel
  - ☑ Le suivi (hot-line et points fixes à +1 et +3 mois)
  - ☑ Les seuls éléments non compris sont les déplacements et les frais personnels
- ⇒ Tous nos formateurs travaillent dans des organismes dûment enregistrés. Vous trouverez plus d'informations sur le **CTE**, sur [www.ctedev.com](http://www.ctedev.com)

| Contenu pédagogique  |  |
|--|--|
| J1<br>Session 1  | Exercices Pratiques de Sensibilisation<br>aux Points Clefs du Management                   |
| 1. <a href="#">L'organisation</a><br>2. <a href="#">La fixation des objectifs et des priorités</a><br>3. <a href="#">La délégation</a><br>4. <a href="#">Le contrôle</a><br>5. <a href="#">Le leadership</a>   |  |
| J1<br>Session 2  | Les Réponses aux Difficultés :<br>1 - Le Comportement Managérial (1 <sup>ère</sup> partie) |
| 1. <a href="#">L'importance du comportement</a><br>2. <a href="#">La méthode d'Adaptation du Comportement</a><br><input checked="" type="checkbox"/> Le fondement de la méthode<br><input checked="" type="checkbox"/> Le langage des couleurs<br><input checked="" type="checkbox"/> La roue des couleurs<br>3. <a href="#">Les types de comportement</a><br><input checked="" type="checkbox"/> Les grandes tendances de comportement<br><input checked="" type="checkbox"/> Les caractéristiques de la communication : verbale et non verbale<br><input checked="" type="checkbox"/> Les points forts et les points faibles<br><input checked="" type="checkbox"/> Notre image au travers des autres<br><input checked="" type="checkbox"/> Les zones de conflits<br><input checked="" type="checkbox"/> La flexibilité |  |
| J2<br>Session 1  | Les Réponses aux Difficultés :<br>1 - Le Comportement Managérial (2 <sup>ème</sup> partie) |
| 1. <a href="#">Le débriefing des Profils de Comportement</a><br><input checked="" type="checkbox"/> Le style naturel<br><input checked="" type="checkbox"/> Le style adapté<br><input checked="" type="checkbox"/> La dynamique des styles<br><input checked="" type="checkbox"/> Les émotions<br>2. <a href="#">Les apports du Profil de Comportement pour le management</a><br><input checked="" type="checkbox"/> Qu'est ce qu'un argument ?<br><input checked="" type="checkbox"/> Les objections<br><input checked="" type="checkbox"/> Quelques exemples d'objections<br><input checked="" type="checkbox"/> L'argumentation selon les types de comportement   |  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>J2</b><br/>Session 2</p>   | <p style="text-align: center;"><b>Les Réponses aux Difficultés :</b><br/><b>2 - Les Techniques de Management (1ère partie)</b></p> |
| <p>1. <a href="#">Les règles de base du management</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Définition</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> La stratégie d'entreprise</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Les attentes de la hiérarchie et des collaborateurs</li> </ul> <p>2. <a href="#">Le comportement du manager</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Les types de comportement</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Les styles de management</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Les débordements</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Les zones de responsabilités</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Les attitudes</li> </ul> <p>3. <a href="#">Le traitement des points clefs du management</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> L'organisation</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> La fixation des objectifs</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> La délégation</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Le contrôle</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Le leadership</li> </ul>  |  |
| <p><b>J3</b><br/>Session 1</p>   | <p style="text-align: center;"><b>Les Réponses aux Difficultés :</b><br/><b>2 - Les Techniques de Management (2ème partie)</b></p> |
| <p>1. <a href="#">La communication</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Les pièges et les forces du langage</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> La circulation de l'information</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Entraîner / Motiver</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Informer / Former</li> </ul> <p>2. <a href="#">La décision</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Faire des choix</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> La prise en compte de la situation</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> La prise en compte des autres</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Le feed-back de son équipe</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> La cohésion de son équipe</li> </ul> <p>3. <a href="#">Le management selon les styles</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Manager un "rouge"</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Manager un "jaune"</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Manager un "vert"</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Manager un "bleu"</li> </ul> <p>4. <a href="#">Les engagements de progression</a></p> |  |
| <p><b>J4</b><br/>6 semaines après<br/>la première phase<br/>de la formation</p>  | <p style="text-align: center;"><b>La Validation de l'Application des Enseignements</b></p>   |
| <p>1. <a href="#">Le point sur l'application du séminaire, 6 semaines plus tard</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Les difficultés rencontrées</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Les méthodes de résolution</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Les résultats</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Le suivi des engagements</li> </ul>   |  |