

SOMMAIRE

Présentation de l'organisme H Conseil	p. 2
Modalités pédagogiques à distance	p. 3
Les programmes proposés	
• Fondamentaux du management d'équipe	p. 4
• Manager des collaborateurs à distance	p. 5
• Gérer les situations de tension/conflit	p. 6
• Optimiser son temps, gérer ses priorités	p. 7
• Formation tutorat-monitorat terrain	p. 8
• Votre programme, sur mesure	p. 9
L'accompagnement individuel (coaching)	p. 10
Références	p. 11
Votre contact	p. 12

H comme « Humain »

H Conseil est depuis 2010 un organisme spécialisé dans la formation en Management d'équipe et l'accompagnement individuel (coaching) de managers. Nous déployons nos programmes de formation et séances de coaching en présence et à distance.

Notre équipe se compose de 12 personnes : 10 intervenants et 2 personnels administratifs.

Humain et Efficace

Notre ambition est de réconcilier ce qui doit concorder chez chaque responsable d'équipe : exigence & bienveillance, efficacité & humanité, pour un management durable et pragmatique. Nos méthodes d'animations sont très ancrées dans le concret et l'expérience quotidienne des participants, pour que ceux-ci s'y reconnaissent et progressent vraiment.

Une solide expérience dans tous les domaines

Grands groupes, PME, Associations, Structures Publiques... de très nombreuses entités, dans tous les secteurs, choisissent H Conseil. Leurs participants prennent part en INTER au module Management Humain et Efficace® ou à des sessions en INTRA, en présence ou à distance. Toutes sont très satisfaites de leur formation. Les échanges avec ces participants renforcent encore notre expertise et notre expérience.



Votre équipe d'intervenants

Aymeric BOUTHEON. Diplômé de l'ESSEC, dirigeant, responsable de l'ingénierie pédagogique
Benoît HELLER. Expériences DRH Groupe. Sa conviction : l'humain est la première richesse des organisations
Marie-Claude CARRE. Coach. Elle sait qu'on peut manager avec la tête, le cœur et l'audace
Xavier COUPRY. Ancien cadre en construction navale, il forme en management d'équipe et de projet
Jean-Charles VEZEL. Coach. Il intervient depuis 2007 en formation et en accompagnement individuel
Claire POULELAOUEN. Coach. Son parcours lui a appris que manager c'est conjuguer exigence et plaisir
Raphaëlle COQUIBUS. Coach. Expériences DRH, passionnée par les qualités humaines des managers
Michèle HEURTAULT. Cadre expérimenté en formation professionnelle. L'homme est pour lui le levier principal
Alexis BOUTHEON. Diplômé de l'ESM de St-Cyr, il dirige des équipes dans l'armée, puis dans le secteur coopératif
Pierre GALLIOU. Coach. Officier de police, GRH multisites, il se spécialise sur les aspects humains du management

Bien avant la crise

Avant la crise sanitaire de 2020, des programmes de formation étaient déjà déployés à distance, notamment pour des groupes de managers répartis sur un vaste territoire, limitant ainsi frais et temps de déplacements. Le succès des programmes à distance repose sur une organisation et des méthodes pédagogiques adaptées.

Groupes vivants, interaction renforcée

Le déploiement de nos programmes à distance se fait avec des groupes de taille limitée (jusqu'à 6-7 participants), pour maximiser les échanges et interactions. La pédagogie est dynamisée avec des modèles et outils immédiatement liés à l'expérience des participants qui sont appelés régulièrement à échanger sur la façon d'améliorer leurs pratiques, notamment en sous-groupes.



Bonne gestion du temps et règles de fonctionnement claires

Pour garder chaque participant attentif et concentré, les séances sont limitées à 3h maximum par journée et des pauses régulières sont annoncées et respectées. Chaque participant s'engage à participer pleinement aux programmes, sans mener d'autres tâches en parallèle, et à activer sa caméra en continu.

Une dynamique, un élan à cultiver

Les intersessions sont propices aux premières applications d'éléments de progrès identifiés. Les sessions suivantes permettent donc de faire un point sur les avancées, de partager ses progrès.

Un support de formation regroupant les éléments partagés est transmis aux participants.

Pour accompagner la dynamique enclenchée, il est idéal de prolonger les programmes par de courtes sessions de suivi, entretenant ainsi l'élan pris, animant un « collège de managers » et ancrant une culture managériale sur la durée.

Public : Toutes personnes en charge d' une équipe, notamment celles n'ayant pas suivi de formation en management, managers de proximité, managers issus de la promotion interne.

Introduction : objectifs, contenu, méthode, organisation, présentations

La posture du manager

- assumer une autorité juste avec courage, cohérence
- autorité structurante : le recadrage, le modèle des « 4 côtés du carré »,
- devoir d'exemplarité
- acteur positif du changement
- fixer le cap, les objectifs et moyens
- un rôle à part : arbitre, capitaine, entraîneur
- *atelier : recadrage d'un collaborateur*

Un manager proche

- connaissance de son groupe
- dire bonjour (analyse)
- être solidaire : pas d'abandon, aider avec efficacité et pédagogie (faire grandir)
- gérer une équipe à distance : outils et méthodes
- *atelier : les pièges du « pomper de service »*

Développer le potentiel de l'équipe

- respect des équilibres : risques physiques (accidents), risques psychiques (burn-out)
- optimiser reconnaissance et valorisation
- former et se former : le modèle « RAC »
- réussir la délégation : modèle des 4C (analyse)
- l'intérêt de l'évaluation (une condition pour progresser)
- *ateliers : les langages de reconnaissance, l'entretien de délégation*

Dialoguer avec l'équipe

- accepter les différences de point de vue, que faire si désaccord / conflit ?
- entretiens formels et communication quotidienne
- les différents canaux de communication (verbal/non verbal, écrit/oral...)
- récolter les avis et idées
- clés pour mener des réunions efficaces (modèle des 5P)
- *ateliers : gérer une situation tendue, animer un brief, une réunion*

Conclusion : synthèse des apports, élaboration du plan d'action individuel

Manager des collaborateurs à distance

à distance 3 x 3h

2835 € / groupe

Prise en charge OPCO, FNE possible

Public : toutes personnes, amenées à manager des collaborateurs à distance (télétravail, gestion multisites, métiers nomades, horaires décalés...)

Introduction : objectifs, contenu, méthode, organisation

Atelier : les risques / avantages du management à distance

Incarnier le responsable à distance

- *échange* : quelles sont les attentes d'un collaborateur vis-à-vis d'un manager à distance ?
- exercer une autorité structurante avec le modèle des « 4 côtés du carré » adapté au mode « distance » : cadre légal, valeurs (droits et devoirs des équipiers à distance), bien écouter avant de recadrer trop vite. Quelles sont les exigences / tolérances / interdits / souhaits du manager ?
- devoir d'exemplarité
- fixer le cap, les objectifs inscrits dans le temps et les moyens pour y arriver
- la clé de la confiance : impossibilité de tout contrôler tout le temps
- *échange* : quelles limites au rôle éventuel de « pompier de service » du manager ?

Communiquer avec les équipiers à distance

- les différents outils et canaux de communication, leurs avantages et limites (*téléphone, face à face, sms, WhatsApp, courriels, papier, visioconférence...*)
- définir la nature et de la fréquence des points formels de communication
- éviter que des informations importantes ne parviennent pas à l'équipier géré à distance
- un outil de suivi des contacts, pour ne s'isoler de personne et garantir un bon partage d'informations
- *échange* : quelle disponibilité de la part de l'équipier, du manager ?
- intégrer l'avis des équipiers sur le mode de management à distance, sur leurs souhaits

Développer la performance des équipiers à distance

- respect des équilibres : risques physiques (accidents), risques psychiques (burn-out)
- percevoir les « signaux faibles », les baisses d'envie et de performance
- lever les freins à la motivation (analyse) et freins identifiés liés au management à distance
- développer reconnaissance et valorisation
- réussir la délégation pour libérer l'action : modèle des 4C (analyse)
- outils et modes de reporting, de suivi et d'évaluation (*une condition pour progresser*)
- faire croître les talents et développer le parcours professionnel des équipiers

Optimiser les moments de rencontre physique

- convenir de la fréquence et prévenir à l'avance des rencontres
- être 100% disponible et éviter les parasites (*écrans, téléphone*)
- saluer toutes les personnes rencontrées sur site, Bonjour + Au revoir
- gérer les moments conviviaux pour entretenir, développer l'esprit d'équipe

Atelier de co-développement

- réflexion individuelle : identification d'une problématique liée à la distance
- partage en sous-groupe des points et sélection d'une des problématiques
- travail en sous-groupe sur le point choisi, liste des solutions, choix d'une action
- partage en groupe entier sur les points travaillés et les solutions choisies

Conclusion : synthèse des apports, élaboration du plan d'action individuel

Public : toutes personnes, managers ou non, amenées à vivre et gérer des situations de tension (avec des collaborateurs, des clients, des usagers, des visiteurs...)

Introduction

- objectifs, contenu, méthode, organisation, présentations

Accepter les différences de points de vue

- exercice des anamorphismes : 3 conditions pour un bon état d'esprit :
essayer de comprendre l'autre, écouter vraiment, s'exprimer clairement
- Le duel : inutilité et dangerosité des situations d'opposition

Méthodes et techniques d'écoute

- un lieu, un moment et un climat propices
- la synchronisation
- écrire, demander à écrire en préparation d'une rencontre de résolution
- l'airbag : « *Je comprends ce que tu dis* »
- le « soufflé » : laisser parler, s'exprimer l'opinion, les sentiments
- est-ce que je sais vraiment écouter ?

Recours et astuces quand ça chauffe vraiment

- préserver la communication vivante et respectueuse
- toujours garder le contrôle et la maîtrise des gestes et des mots
- prendre congé si besoin, phrase clé : « *On va s'arrêter là* »
- ne jamais mettre de l'huile sur le feu
- identifier la provocation et ne pas y répondre
- aller chercher de l'aide d'une personne extérieure objective et pacifique

Typologie des comportements dans les situations de conflit

- l'autruche : nie, évite les problèmes, s'enterre pour mieux les fuir
- le mouton : s'abaisse et se laisse tondre pour être sûr d'être apprécié
- le requin : domine, écrase, impose son point de vue
- le renard : rusé, cherche le compromis, jusqu'à la manipulation s'il le faut
- la chouette : clairvoyante, pragmatique, positive, cherche des solutions

Méthodes et techniques de résolution

- le DESC (*Description-Emotion-Solution(s)-Conclusion*)
- communication non violente : OSBD (*Objectivité-Sentiments-Besoins-Décision*)
- les méthodes de la liste et de l'alternative
- créer les conditions pour sortir de la situation

application sur des situations concrètes, exercices de simulation

Conclusion

- synthèse des apports
- réflexion individuelle
- élaboration du plan d'action individuel

Public : toutes personnes, managers ou non, souhaitant mieux organiser son temps, mieux gérer ses priorités

Introduction : objectifs, contenu, méthode, organisation, présentations

Echange : dans quelle mesure est-ce que je maîtrise mon temps, mon organisation ?

Ordonner les tâches

Dresser la liste des tâches qui remplissent mes journées / semaines (prendre son agenda si besoin)

Attribuer à chacune le temps / pourcentage de temps qu'elle occupe

Identifier mes « mangeurs de temps », cibler mes vraies priorités

Matrice d'Eisenhower

Historique et théorie

Application pratique sur ma liste de tâches

L'histoire des singes : savoir dire NON

A mes équipiers, les phrases magiques : « Que proposes-tu ? » « Que ferais-tu si je n'étais pas là ? »

analyse : le pompier de service ; suis-je tombé dans ce piège ? comment en sortir ?

A un client : dire plutôt « plus tard » ou « à partir de... », relativiser la pression du délai

A ma hiérarchie : pas de promesse, éviter la surcharge, être fiable

Déléguer

Quelles tâches ai-je déjà pu délégué avec succès ou non ?

La méthode des 4C

Quelles tâches devrais-je déléguer à l'avenir ?

Outils et pratiques de planification : papier, digital, être à l'aise avec son système

Comment est-ce que je planifie mes journées aujourd'hui ? En suis-je satisfait ?

Est-ce qu'il m'arrive d'oublier, de zapper des tâches prévues ?

Être à l'aise avec sa méthode, évoluer selon les périodes

Planifier des moments pour l'imprévu

Le temps passer à organiser mon temps est du temps gagné :

Quels sont mes moments de calme et de recul pour organiser mon temps ? matin, soir, lundi ?

Être plus efficace avec des méthodes et outils

Investir du temps pour en gagner ensuite en créant méthodes et outils plus efficaces

Ouverture au changement, à la remise en cause des habitudes

Quels outils / méthodes ont changé le monde du travail, ma façon de travailler ?

Quelles tâches mériteraient d'être revues avec plus de méthode ou de nouveaux outils ?

La carte de mon écosystème

Représentation de toutes les parties prenantes de mon environnement (collègues, hiérarchie, clients, fournisseurs, partenaires) : quelles sont les relations négligées sur lesquelles réinvestir du temps ?

Pour les managers : aider mes collaborateurs à mieux gérer leur temps

Mieux maîtriser mon temps me permet d'être plus disponible aux autres

Un chef débordé, ce n'est pas forcément rassurant

Partager certaines techniques et astuces à ses équipiers, pour les faire progresser

Conclusion: synthèse des apports, réflexion individuelle, élaboration du plan d'action individuel

Public : toutes personnes en situation d'accueillir, de former, d'intégrer, de suivre de nouveaux collaborateurs sur le terrain (*salariés, alternants, apprentis...*)

Introduction

Objectifs, contenu, méthode, organisation, présentation et attentes

Partie 1 – Posture du tuteur / moniteur terrain

La mission
Observation
Ecoute active
Recadrage pédagogique
Echanges et mises en situation

Partie 2 – Techniques pédagogiques du tuteur / moniteur terrain

Le feedback
Les conditions pour que l'expérience soit « apprenante »
8 clés pour réussir une démonstration
Le retour d'expérience
Apporter une explication percutante
Echanges et mises en situation

Partie 3 – Analyse de la pratique professionnelle

La prise de recul
L'analyse réflexive
Les questions « puissantes »
Echanges et mises en situation

Conclusion

Synthèse des apports
Réflexion individuelle
Plan d'action pour la suite
Ce que je veux

- continuer à pratiquer
- cesser
- démarrer
- faire différemment

Vous souhaitez construire
pour des managers
un **programme à distance spécifique**
ciblant plus précisément un point,
relevant d'un contexte particulier,
nécessitant un découpage horaire spécial
ou mixant plusieurs thématiques...



*... Echangeons, et nous trouverons
ensemble votre solution !*

Un fonctionnement tripartite

L'employeur, la personne accompagnée et le coach H Conseil s'entendent sur la mise en place de la démarche d'accompagnement avec un objectif commun : permettre à la personne accompagnée de s'épanouir, de surmonter des obstacles, de franchir des paliers pour être plus à l'aise et plus performante sur la durée. Une convention tripartite est ainsi établie lors de la première séance.

Avec ou sans la formation, quels objectifs ?

L'accompagnement individuel peut être initié et mis en place à la suite d'un programme de formation en management d'équipe. Le bilan du programme de formation et les engagements identifiés constituent alors la base des points à travailler.

Si le coaching commence sans formation préalable, les premiers échanges servent alors à identifier les objectifs d'amélioration.

Un choix réciproque et une vraie liberté

La personne accompagnée et le coach se choisissent réciproquement. Le premier contact valide ce choix qui doit mettre chacun à l'aise et en confiance. Au long de la démarche de coaching chacun reste libre de cesser s'il n'est plus à l'aise et en confiance.

Quel intervenant ?

Les coaches H Conseil sont certifiés et expérimentés dans l'exercice d'accompagnement. L'affectation de tel ou tel coach s'établit selon la proximité géographique, la disponibilité, l'expérience éventuelle dans le secteur d'activité.

Quelle durée et quel mode opératoire ?

Un processus d'accompagnement s'étale généralement sur 7 à 10 séances, espacées de deux semaines, ou plus rapprochées, soit 4 à 6 mois selon le contexte, la nature et le nombre de problématiques à aborder. La souplesse est essentielle pour s'adapter aux besoins réels ; seules les séances effectuées sont facturées.

Si des sessions de coaching à distance peuvent permettre d'avancer, par téléphone ou Skype, un entretien physique est souhaitable pour amorcer, relancer ou clore le processus d'accompagnement.

Principe de facturation

350 € / heure d'accompagnement

Pas de TVA. Frais éventuels de déplacement de l'intervenant facturés en sus, au réel.

HOPITAUX/CLINIQUES CHU Caen, Pôle St Hélier Rennes, CH Saumur, CH Paimpol, Clinique du Cèdre Rouen, Clinique de l'Estuaire, Clinique du Ternois, CH d'Aunay/Odon, C.H.I.C. d'Alençon, CH Jura Sud, Institut Arnault Tzanck, Hôpital Privé Nord Parisien, Imanord, HAD06, HAD47, CH Beaujolais Vert, CH Chaumont, Clinique St Antoine Nice, Clinique Mathilde Rouen, Clinique St Hilaire Rouen...

MAISONS DE RETRAITE, RESIDENCES

Les Jardins d'Arcadie, EHPADS du groupe Restautomne à Montoir, Pornichet, St Nazaire, EHPAD du CH d'Aunay/Odon, EHPAD des Sœurs Aînées en Vendée, Résidence des Acacias à Champigné, Résidence Ste Anne à Saumur, EHPAD St Joseph d'Isigny, EHPAD Etoile du Soir, EHPAD Lecallier, EHPAD Ballon, EHPAD Ferrières, La Girouardière, EHPAD Gaudissard, EHPAD Raymond Poulin, Résidence la Chalandière, Le Moulin de Jeanne...

HOTELLERIE/RESTAURATION/TOURISME

Groupe Accor (Sofitel, Mercure, Ibis), Radisson Blu, McDonald's, KFC, Hippopotamus, Groupe Exsel (Creolia, Alamanda, Floralys, Ermitage), Les Vallées, La Compagnie des Alpes (Sevabel), Le Labourdonnais, Snack Elizé, TIKI, services restauration d'hôpitaux, EHPAD, brasseries...

DISTRIBUTION Carrefour, Carrefour Market, Système U, Mr Bricolage, Intermarché, Décathlon, Promo Cash, Dufry, Conti Pharma, La Vie Claire, France Sécurité, Supergroup...

SERVICES A LA PERSONNE Azeo Douai, Adom72, Fédérations Admr14, Admr21, Admr50, Franchisés Shiva, Adapa, Aide au Logis, AASSODAL...

TRANSPORT TIP Trailers Services, Port de Cherbourg, Brittany Ferries, VP Transports, Celsius, Transports Alain Postic, JLG Services, Transports Dorchie, Keolis, Transdev, Sèche Transports, Transports Couteaux, Transports Puaud, Regional Express, Les Cars du Hainaut, Start OI, DHL, Staci, Feeling Express, Perraud, Voyages Rouillard, Sogranlotrans, Safram, MKF Bolloré Logistics, Guinet Transit Service...

AUTOMOBILE Concessions Citroën, Mercedes, Audi, Hyundai, Toyota, Renault, Mazzerati et centres de services automobiles Csa, Bamy Pneus, Somarec...

MEDICO-SOCIAL ESAT Océanis Apei Ouest 44, Apei Les Papillons Blancs Dunkerque, Apei Maubeuge, SEMES Chantiers d'insertion, ESAT Pescheray (72), EMI INTER, Opport'Unes, Adapei 61, ISSUE - Gammes (34)...

ASSOCIATIONS/ONG Unicef, Cités, 1Toit2Ages, Coexister France, SOS International, Association Regain, Emploi Formation 94, Fondation Sonnenhof...

SECURITE Loomis, Chubb Delta 2S, G4S, A2S Sécurité, Sécuridom, Prosecur, AMG Sécurité...

BANQUE/ASSURANCES/MUTUELLES

Crédit Mutuel-CIC, Caisse d'Épargne, Gras Savoye, Groupement des Cartes Bleues, Crédit Social des Fonctionnaires, Satec, Geco Assurances, Mutualité Française...

EAU/VALORISATION DES DECHETS STGS, Saphir, Aprochim - Groupe Chimirec, Sèche Transports, Sèche Environnement - Groupe Sèche, Martiniquaise de Valorisation - Groupe Véolia, Trivalis...

ENERGIE Cpo - Total Energie Gaz - Groupe Total, Engie Green France, Technicatome - Groupe Orano (ex-Areva), Substitut Solar...

OFFICES DE GESTION DE L'HABITAT Office Public de l'Habitat Cannes & Rive Droite du Var, Office Public de l'Habitat d'Aubervilliers, Office Habitat 62 59 Picardie, Office Confluence Habitat, Terres du Sud Habitat, ALPA Aix...

EDUCATION, AUTRES SERVICES ET ORGANISMES PUBLICS

FOL58, FOL70, GIP SAP, CAUE Guadeloupe, Régie de Quartier Habiter Bacalan, DJSCS Guadeloupe, Institut Paul Emile Victor, EPI Cloyes, Institut Technique Tropical...

BTP/CONSTRUCTION/AMENAGEMENT

COMABAT - Groupe CIFE, Locatoumat, GTOI - Groupe Colas, Bédier - Groupe Rougnon, Meple, SMT, CERIB, Emulbitume, Chañarmor, Télélec Réseaux, Elitel Réseaux, Vezie, ESTR, Dufour Frères, Bage Télécom - Groupe BAGE, Axians, Maisons Clair Logis, Areo, Emulbitume, Bréhard TP, Caolys, GTIE Amiens, Nofrayane, Cogit, CIE - Groupe Vinci, Uni Vert Durable, Caraib Moter, Flexirub, Mag33, Distech Controls, LG Béton...

COMMUNICATION/PUBLICITE/MEDIA Agence Sauvages, Agence Com'Un Zèbre, Agence COMM, Opéra de Lyon, Mediatransports - Publicis, Simpac, Canal Plus Antilles, Delta Production, HDR Communication...

AGRICULTURE/ELEVAGE/PECHE Bovineo, Bioporc, Antigny Nutrition - Groupe CAVAC, Adventiel, MyLab, Coopérative Sevepi, Banamart, La Fennetrie, Vallegrain, La Chevallerie, Fermiers du Sud Ouest, GIE Agrimart, Pêcheries Occitanes, GAEC du Gramp Champ, Chambre d'Agriculture de la Nièvre, Morisseau, SAS Baudet...

INDUSTRIE Chantiers de l'Atlantique, Titeflex Europe, Trelleborg, Air Liquide, IMA Group, Ensto, CNH Industrial, Metaluplast, Marel, Rabas, Actuaplast, Webasto, MGI Coutier, Prochimie, Standard Industrie, Gattefin, Presto, PCI, Fimurex, Soparco, Comilog - Eramet Group, SDH Fer, ARIS, FlexNGate, Europamiente, Toshiba, Nowak, Sparcraft, SBS, Kramp, Proludic, Ericsson, KMG Chemicals, HS Aerospace...

AGROALIMENTAIRE Rémy Martin - Groupe Rémy Cointreau, Mareval, Armor Protéines, Saveurs des Muges, Biscuiterie Le Glazik - Groupe Lotus, Héritiers H. Clément, Soproglaçes, Mix Buffet, Gelae, Fromacoeur, Girard, Le Galion, Crealine, Sirops Guiot, France Champignon, Saint-Agur, Touquet Savours, Gironde Spécialités, Lou Gascoun, St Michel, Feuillette...

PACKAGING/PAPIER/EMBALLAGE DS Smith, Europac, Torrassapel, Crown, Amcor, ELAG, MEI, Lacroix, Coliege Metalco...

PROPRETE/NETTOYAGE Atalian, Madianet, France Sud Nettoyage, la Guyanaise de Propreté, Ouest Nettoyage, VP Nettoyage...

LOCATION DE VEHICULES Hertz, Europcar, Ada, System Lease...

COMPTABILITE Groupe Actual, Expereo Audit, Sefico Nexia, Fiteco...



Aymeric BOUTHEON

Diplômé de l'ESSEC, créateur et dirigeant de H Conseil, il est l'auteur de "30 bonnes pratiques pour coacher son équipe" (Vuibert) et des "10 commandements de la mobilité internationale" (Maxima). Il est en charge du développement et de l'ingénierie pédagogique de l'organisme.

Tél : 06 48 05 29 61

Vous pouvez compter sur notre savoir faire, notre panache, notre dynamisme, pour partager avec vos responsables d'équipe des programmes à distance qui sont inspirants et les font progresser professionnellement et humainement.

A votre écoute pour toute information, je vous remercie de votre attention.

Aymeric Bouthéon