

Manager par les valeurs

Fiche mise à jour le 6 janvier 2025

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 » abstrait 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.

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 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 aurez des repères pour 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

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 et modalités

2 journées en présentiel ou en distanciel, animés par Nicolas Scohy, directeur de Mathys Conseil, consultant, formateur et coach en management depuis 2002 ; il est également philosophe de formation, il a également animé de nombreux séminaires en entreprise sur l'éthique appliquée au management. Cette formation peut être réalisée en stage intra ou stage inter.

Évaluation des acquis

- QUIZZ en fin de formation.

Programme

Module 1 : Introduction et notions de base

- Tour de table.
- Les questions éthiques que pose l'animation d'équipe. Le bien commun, les droits et les devoirs de chacun.
- Pré requis :
 - Notions de base utilisées : éthique, morale, déontologie, loi, bien commun, sphère privée, sphère publique, sphère professionnelle.
 - Inscrire la réflexion sur les valeurs dans un cadre laïc et professionnel
 - 3 types de valeurs : fondamentales (justice), de générosité (altruisme) et d'accomplissement (performance).
 - Les 4 composantes du « cadre » dans une équipe : valeurs, règles, usages, limites.
- Les effets de groupe et les dérives possibles pouvant porter atteinte à l'intégrité des personnes.
 - Les valeurs pour dépasser les effets négatifs.
 - Interdépendance, engagements réciproques dans la coopération.
 - Applications à la réunion d'équipe.
- Les valeurs induites par la posture du manager
 - Ce que représente l'employeur, la fonction symbolique de l'autorité. Les peurs et les besoins qu'inspire l'autorité. Autorité, autoritarisme, arbitraire, cadre juste.
 - Utilisation des 4 accords toltèques.
 - les besoins qu'inspire l'autorité. Autorité, autoritarisme, arbitraire, cadre juste.

Module 2 : manager, connais-toi toi-même

- Autorité et autoritarisme. Ce qu'on peut demander, ce qu'on ne peut pas demander.
- 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.
- L'exigence de base du management : intégrer les différences des autres, se décentrer de ses évidences et de ses projections.

Module 3 : 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.

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...

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

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](#).

Atouts de la formation

- Un modèle de charte du management est remis aux stagiaires.
- Le formateur est consultant et formateur en management depuis 2002, et philosophe de formation. Il anime chaque année 30 à 50 jours de formation et de séminaire en management d'équipe, il a animé de multiples séminaires sur l'éthique dans le management d'équipe.

- Des outils : matrice RACI, techniques de communication et de négociation avancées pour « incarner » les valeurs.