



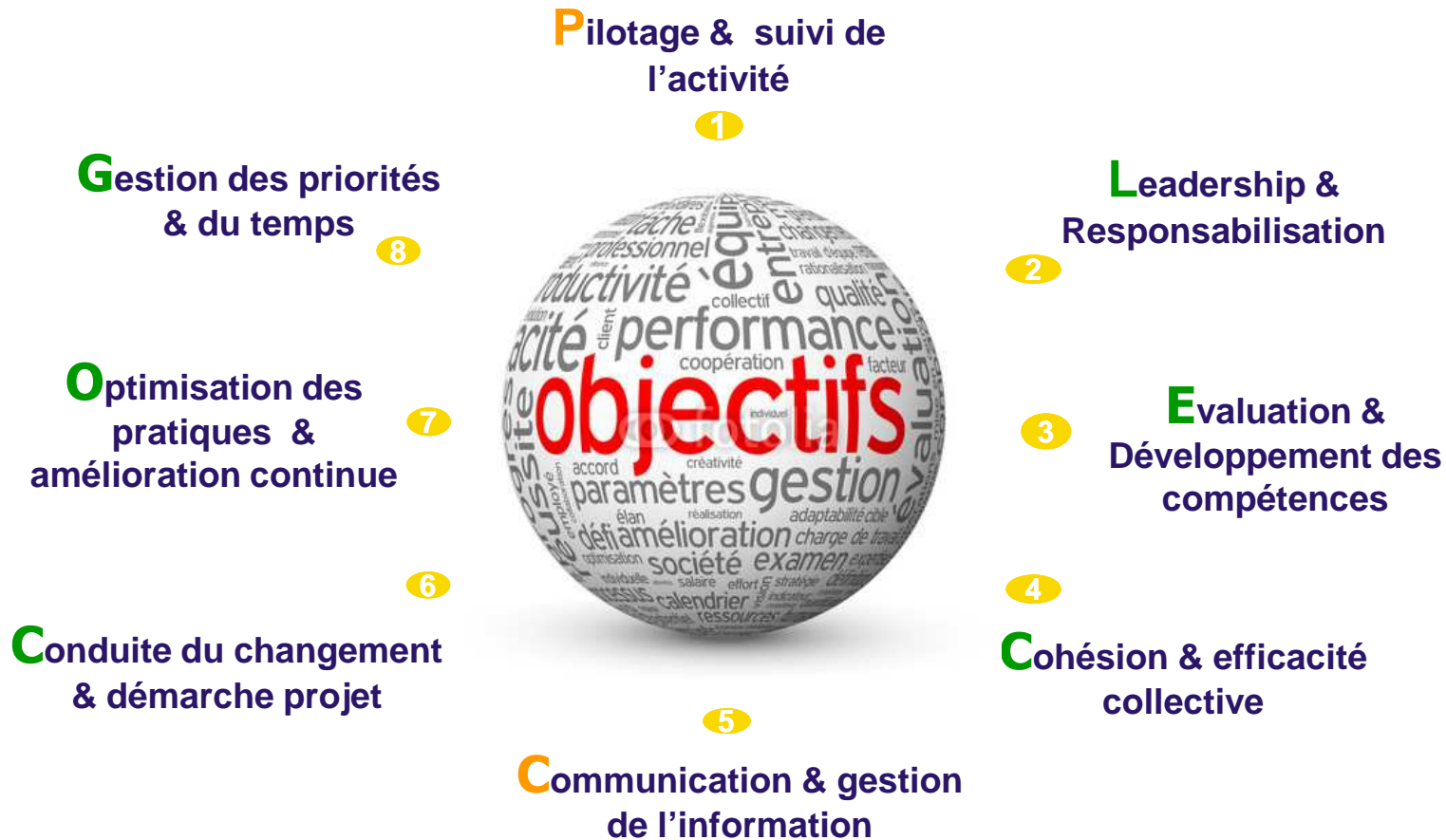
**Vecteur de la Performance
Efficience managériale & Conduite
des changements à forte implication humaine**



THERA Conseil – Groupe EFFICEA

21, avenue Emile Boissier - 44000 NANTES - Tel : 02 53 45 50 66 - courriel : thera.conseil@numericable.fr

Notre métier : Mettre en place des interventions adaptées à vos objectifs, spécificités et contraintes





Team building

La cohésion d'une équipe trouve sa cohérence dans l'identification et le pilotage d'un projet collectif

La cohésion d'une équipe se construit à travers la **vision partagée du développement sur le moyen terme (2/3 ans)**.

Une telle approche met l'accent sur la **clarification des priorités et objectifs communs et l'identification consensuelle des moyens à mettre en œuvre pour y parvenir**:

Cette approche permet de **fédérer les acteurs** et de **mettre en synergie les énergies** et ressources en organisant son fonctionnement sur les éléments clés de la performance : veille sur l'environnement, coordination interne, capitalisation de l'expérience, gestion des aléas, harmonisation des règles Internes.

Le projet donne du sens et favorise la capacité de remise en cause et le responsabilisation partagée. Il n'y a de réelle performance que collective...



Management à distance

Les contraintes liées à l'espace et au temps obligent à repenser les méthodes de pilotage et d'animation

Les managers doivent manager en sachant prendre en compte dans leurs pratiques les contraintes liées aux déplacements et à la problématique du temps, notamment avec le personnel nomade. Par ailleurs le management des multi-sites et le développement du télétravail oblige à repenser sa **propre contribution** dans le fonctionnement. **L'apport des outils numériques** offre aussi de nouvelles possibilités dans le domaine du travail collaboratif notamment.

La distance rend incontournable la mise en place de **nouveaux modes d'animation** et elle nécessite aussi de **repenser l'utilisation des outils** de pilotage et de suivi. Elle pose clairement la question du développement de l'autonomie mais aussi celle de l'interactivité nécessaire entre les acteurs.



Gestion des priorités

Les activités sont en concurrence dans l'emploi du temps mais elles n'ont pas le même retour sur investissement

La lucidité pour un manager consiste à comprendre que le temps représente en soi un faux problème. Il ne dispose jamais du temps suffisant pour faire face à l'ensemble des sollicitations. La cohérence est bien de comprendre que toutes les activités qui sont dans notre emploi du temps sont en **concurrence** et que celui-ci n'échappera pas à l'**obligation de faire des choix**. Plutôt que de faire les impasses au dernier moment, il est préférable en amont de s'imposer une réflexion méthodique sur la **hiérarchisation des priorités**.

Maîtriser son temps, c'est se maîtriser soi-même... Cette approche permet d'avoir une vision globale de son emploi du temps et de situer d'une manière pragmatique en quoi la **délégation, la planification** et la mise en place de **règles et procédures** va nous permettre de protéger nos priorités.



Intelligence collective

Le développement des compétences devient une responsabilité stratégique des managers opérationnels

Nous sommes dans une économie du savoir où la vitesse du changement génère une rapide obsolescence des compétences. Cet enjeu ne peut être de la seule responsabilité des experts RH et il nécessite un pilotage par les managers opérationnels de manière à répondre aux besoins du terrain.

Il dispose de leviers puissants pour y parvenir avec l'**organisation apprenante, le travail collectif et la capitalisation de l'expérience**. **L'intelligence collective** se construit dans les pratiques quotidiennes de travail/

Une telle démarche a des impacts nombreux : gestion de la charge de travail, employabilité et niveau d'expertise, cohésion interne, confiance dans l'avenir.

La production du savoir devient un enjeu stratégique pour l'entreprise.



Manager à l'ère du numérique

Le développement des outils du web 2.0 transforme en profondeur les pratiques de management

Le succès des **usages numériques** oblige l'entreprise à adapter ses méthodes de travail et sa relation au client, mais plus encore il agit sur le management des équipes de travail. Les changements sont majeurs avec le **développement du télétravail**, l'apport des **plates formes collaboratives** et l'**essor des réseaux sociaux** d'entreprise. L'entreprise s'ouvre sur son environnement et **intègre clients et fournisseurs** dans sa chaîne de création de valeur. La **gestion de l'information** est devenue un enjeu stratégique au même titre que la capitalisation de l'expérience. La **valeur ajoutée du manager** ne repose plus sur les mêmes fondements dans un système ouvert où les vieilles recettes deviennent rapidement obsolètes. Le numérique ne remet pas en cause le management mais il le transforme en profondeur...



Intégration de la génération Y

Les jeunes nés dans les années 80 bousculent les codes de conduite et les habitudes de travail

Au delà d'un positionnement qui se caractérise par l'**individualisme** et l'**impatience**, les jeunes ont, par ailleurs, des comportements qui perturbent les managers dans leurs convictions, valeurs et **manière d'exercer l'autorité**. Toutefois, ces jeunes disposent de talents appréciables : travail spontané en réseau, appétence pour les nouvelles technologies, pragmatisme, confiance en soi. Inutile d'affirmer que ces jeunes ne sont pas un problème... mais bien une **solution** pour le devenir des entreprises et que la question consiste bien évidemment à concilier leurs attentes aux objectifs de l'entreprise. Notre approche permet de décrypter le fossé générationnel et d'identifier les effets de levier sur lesquels construire la performance : faisons de nos différences, de vraies complémentarités...



Efficiences missions transverses

Le pilotage en mode réseau devient un élément clé de la performance de l'entreprise

L'entreprise démultipliée, à grande échelle, les missions transverses et celles-ci reposent sur des modalités de fonctionnement différentes : **fonctions support, projets, réseaux, communautés de pratiques**. Ce développement oblige à préciser la **gouvernance globale** mais plus encore à **former les managers transversaux** qui ont, en commun, d'exercer leur fonction **sans pouvoir hiérarchique**. L'enjeu est bien d'accroître leur **légitimité** et de réguler plus facilement leurs relations avec la structure hiérarchique en place. Dans ce domaine le **cadrage des missions**, la **définition du qui fait quoi**, les **règles du jeu communes**... sont autant de points à clarifier. L'animation des équipes transverses repose aussi sur des pratiques spécifiques.



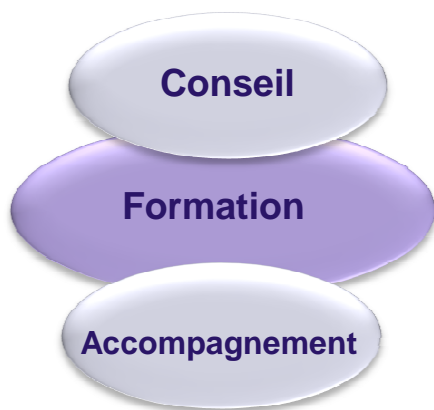
Conduite du changement

La réussite d'un projet repose sur l'implication de l'équipe et une réelle stratégie d'acteurs

Aujourd'hui, la compétitivité des structures se joue sur l'aptitude des dirigeants et responsables à conduire, à leur niveau, **les projets de développement**. Que ce soit pour mettre en place une nouvelle organisation, prendre en compte une évolution réglementaire ou faire face à une décision liée à l'environnement, le manager doit être capable d'évaluer **les impacts** d'un changement et déterminer, à partir d'une démarche structurante, la démarche à mettre en place pour informer et associer son équipe. Chacun sait qu'il est plus simple de changer techniquement une procédure que d'obtenir l'adhésion de ceux qui sont chargés de la mettre en œuvre. Cette approche pose des questions essentielles sur la **stratégie des acteurs**, les **points de vigilance** à prendre en compte, la **communication** à mettre en place (à quel moment, comment,...).

Formation Pilotage & leadership (2 jours)	Formation Coopération & Innovation (2 jours)	Ateliers de partage d'expériences (1 jour)	Conférences débat (1h30 - 2 h)
Elaboration et déploiement du projet stratégique	Manager à l'ère du digital : de l'inspiration à l'action	Pratiques gagnantes du tutorat	Manager la génération Y : Attirer et fidéliser les talents
Gérer ses priorités et son temps de travail	Manager la génération Y	Gestion des compétences au sein d'une équipe	Management 2.0 : le capital humain au cœur de la performance économique
Pilotage et animation d'une équipe multi-site	Management intergénérationnel : des différences faire des complémentarités	Cohésion et dynamique d'équipe	Le management à l'ère du numérique
Intelligence collective et travail collaboratif	Manager une fonction support	Evaluation et pilotage de la performance	Gérer ses priorités : le temps de l'efficacité... et du plaisir
Projet de service et management par objectif	Pilotage en mode projet	Animation d'un groupe de travail & capitalisation de l'expérience	Réussir l'alternance et l'intégration des jeunes dans l'entreprise
Prévenir et gérer les conflits	Conduite de changement à forte implication humaine	Innovation permanente et travail collaboratif	L'entreprise transversale : les réseaux face à la pyramide
Prise de parole en public	Gestion et diffusion de l'information	Animer un réseau	

Nos références dans le domaine de la formation & de l'accompagnement



- Société créée en 1996, THERA Conseil a réalisé plus de 200 projets dans le secteur privé et public : management, organisation et gestion des Ressources humaines.
- Notre cœur de métier : le développement de l'efficience des managers de proximité dans la conduite des projets à forte implication humaine
- Quelques principes qui illustrent notre approche : formation-action, pédagogie de la réussite, proximité relationnelle et pragmatisme, engagements et contrats de mise en application

reSolia
déployons nos talents



Dirigeants Commerciaux de France

THERA Conseil – Groupe EFFICEA

21, avenue Emile Boissier - 44000 NANTES - Tel : 02 53 45 50 66 - courriel : theraconseil@numericable.fr