FORMATION POUR MANAGERS

Les Ressorts Humains du Management

OBJECTIF

# Une équipe qui délivre efficacement, et engagée durablement

Les formateurs : **Éric Langrognet** et **Marine Dufour**

NPS
**94**
109 répondants
du 20/02/2022 au 06/11/2026

**12 demi-journées · 42 h**

**Un an, au rythme d'une séance par mois**

RÉSULTATS MESURÉS

# Ce que disent les participants en fin de parcours

**94**

**NPS**
**(Net Promoter Score)**

109 répondants, du 20/02/2022 au 06/11/2026

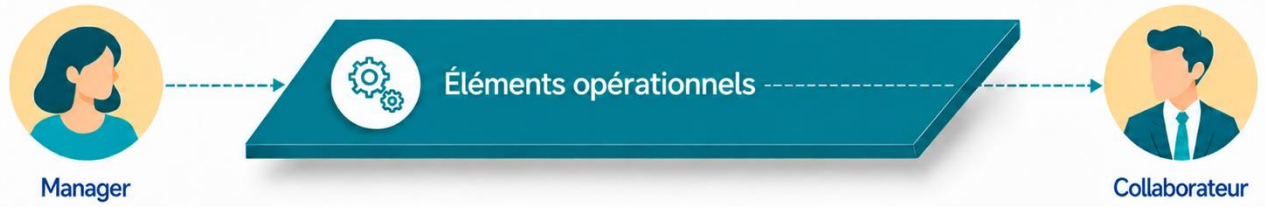
**99 %**

des répondants : « Cette formation m'a permis d'atteindre mes objectifs en très grande partie ou totalement »

85 répondants, du 11/09/2023 au 06/11/2026

DE QUOI S'AGIT-IL ?

# Un manager débutant est souvent focalisé sur l'opérationnel

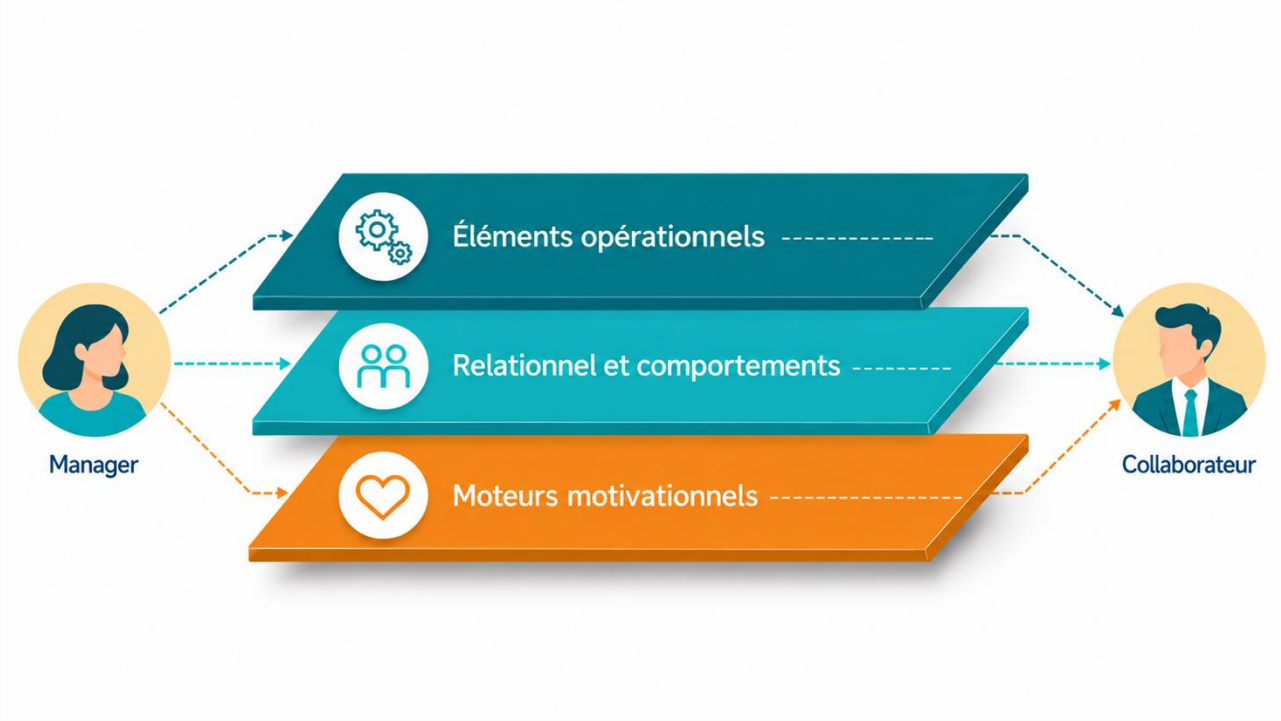



**Parce que…**

- cette dimension est essentielle pour construire les livrables attendus
- nos formations initiales ne nous ont pas appris l'importance des deux autres dimensions
- sous stress, c'est celle qui paraît la plus importante

DE QUOI S'AGIT-IL ?

# Un manager performant travaille la relation sur trois dimensions clés




**Parce que…**

- ce sont des êtres humains qui travaillent ensemble, et pas des robots
- les comportements des uns ont un impact souvent fort sur le travail des autres
- d'excellentes compétences métier n'ont pas d'intérêt si les personnes n'ont pas la motivation de les utiliser pleinement

DE QUOI S'AGIT-IL ?

# Ces trois dimensions sont complémentaires et nécessaires

OPÉRATIONNELLE

## Hard skills

Compétences techniques, expertise métier, processus, outils

RELATIONNELLE

## Soft skills

Compétences comportementales et relationnelles : écoute, communication, créativité…

MOTIVATIONNELLE

## Énergie

Compétences de mise en mouvement, de génération d'adhésion, d'enthousiasme

*Analogie*

Une équipe de football n'est performante que si ses joueurs ont de la technique **(hard skills)**, savent s'observer, s'écouter et se passer la balle **(soft skills)**, ont envie d'être sur le terrain et de marquer des buts **(énergie / motivation)**.

UN CHANGEMENT DE PARADIGME

# De la réaction sous pression à une posture d'« empowerment »

AVANT

## Sous pression, un manager débutant est souvent brusque

- Son stress sur les livrables dont il est responsable a tendance à prendre le pas sur la qualité relationnelle
- Il n'a pas encore conscience de l'importance de la qualité relationnelle dans la performance de son équipe



APRÈS

## La posture d'« empowerment » permet de meilleurs résultats à terme

- Elle demande de prendre un peu de recul sur les notions d'urgence et d'importance
- Elle s'acquiert plus facilement avec un soutien — cette formation y contribue
- Elle produit des résultats plus durables, moins de démissions, une bien meilleure cohésion d'équipe

UN CHANGEMENT DE PARADIGME

# Sinon, les risques sont élevés

### Tension relationnelle dans l’équipe

- diminue la qualité de l’énergie des uns et des autres, donc la productivité individuelle
- abîme la cohésion et génère un bad buzz externe sur l’entreprise

### Départ d’un collaborateur-clé

- on perd quelqu’un d’opérationnel : la roadmap prend du retard
- il faut repasser par un recrutement, long et coûteux
- il faut former la nouvelle recrue aux spécificités de l’entreprise

### Et c’est compatible avec l’attention aux résultats opérationnels

Il ne s’agit pas de délaisser la qualité des livrables et les délais, mais d’accorder une attention tout aussi importante à la motivation des collaborateurs et à la croissance de leurs compétences.

FORMATION-ATELIER POUR MANAGER

# Ressorts humains du management : comprendre et agir

> *Pourquoi ce qui est évident pour le manager ne l'est-il pas pour ses collaborateurs ? Comment réduire l'inertie de son équipe, aider chacun à être plus proactif, plus conscient des objectifs de fond ?*
>
> Cette formation travaille l'équilibre entre la qualité des interactions et l'importance des processus et outils opérationnels.

## Objectifs pour le manager

- un gain d'efficacité à court terme
- une amélioration opérationnelle et d'ambiance à moyen terme
- une fluidité et une confiance mutuelle accrues, qui génèrent adhésion et engagement

## Les leviers de la formation

- mieux comprendre le comportement de ses collaborateurs (réactions décalées, inertie…)
- des outils concrets pour renforcer l'efficacité de son management : pratiques, organisation, gestion des relations

APPROCHE PÉDAGOGIQUE

# Une animation ancrée dans le réel des opérations

Le formateur s’appuie sur son expérience d’entrepreneur-dirigeant, de coach, de manager d’équipes de 2 à 250 personnes, et sur ses connaissances en psychologie humaniste.

**Un groupe stable de 8 à 10 personnes engagé sur l’année : un mix d’apports du formateur et de co-développement structuré.**

**Groupe inter-entreprises**

Cela permet de se nourrir des situations d’autres entreprises, que l’on pourrait connaître prochainement.

- Outils opérationnels pour l’efficacité managériale
- Simulations et jeux de rôles pour préparer vos interventions
- Travail sur des cas réels apportés par les participants
- Grilles de lecture sur le comportement humain
- Feedbacks personnalisés
- Questionnements du moment des participants

PROGRAMME · 1/3

# Douze thèmes abordés (ajustement possible en fonction des besoins)

## T1 Comprendre les dimensions du management

- Identifier les rôles clés du manager
- Comprendre les différentes organisations d'entreprise et leur niveau de sens
- Comprendre les bases scientifiques clés du fonctionnement humain

## T2 Recruter pertinemment

- Définir une fiche de poste et choisir ses canaux de sourcing
- Définir des filtres de sélection efficaces
- Concevoir et animer des tests métiers et comportementaux

## T3 Accueillir un nouveau collaborateur (onboarding)

- Comprendre l'importance du démarrage de la relation de travail
- Savoir faire et utiliser un livret d'accueil
- Nommer et guider une personne ressource (parrain, sherpa…)

## T4 Déléguer et autonomiser : bonnes pratiques et pièges

- Savoir choisir le niveau d'autonomie laissée au collaborateur
- Comprendre l'importance du contrôle
- Connaître et distribuer des signes de reconnaissance (positifs ou sanction)

PROGRAMME · 2/3

# Douze thèmes abordés

## T5 Définir et utiliser OKR, KPI et tableaux de bord du manager

- Comprendre les enjeux d'un tableau de bord
- Construire son tableau de bord en lien avec les indicateurs nécessaires à la DG
- Utiliser le tableau de bord au quotidien pour piloter son équipe

## T6 Savoir animer les rituels et faire des feedbacks

- Connaître les rituels les plus efficaces
- Trouver le bon équilibre entre réunions et production
- Gérer le suivi du plan d'action
- Savoir faire des feedbacks efficaces et audibles
- (positifs ou d'amélioration)

## T7 Savoir gérer les conflits et dire les choses difficiles

- Identifier les conflits latents et les conflits ouverts
- Choisir sa posture de manager
- Savoir transformer le conflit en élément de solution

## T8 Préparer et animer les entretiens annuels

- Comprendre leur rôle pour le reste de l'année
- Préparer et animer les entretiens
- Gérer les suites de l'entretien

PROGRAMME · 3/3

# Douze thèmes abordés

## T9 Travailler avec différents profils comportementaux

- Comprendre la notion de profil comportemental (intérêts et limites)
- Connaître les outils, notamment le DISC, et l'utiliser avec ses collaborateurs
- Comprendre les étapes de l'autonomie et leur lien avec les profils

## T10 Gérer la (dé)croissance et le changement

- Connaître les phases clés d'un changement (organisation, offre, périmètre fonctionnel…)
- Comprendre les freins classiques au changement
- Animer une phase de changement dans l'entreprise

## T11 Gérer la (sur)charge de travail

- Comprendre la différence entre charge et surcharge
- Connaître les outils et pratiques pour bien gérer la charge
- Comprendre les causes de la surcharge (lien avec santé mentale et burn-out)

## T12 Comprendre la politique de rémunération et savoir en parler

- Comprendre l'importance de la rémunération et les bonnes pratiques pour la fixer
- Ajuster la structure de rémunération et les primes
- Gérer les déceptions en cas d'évolution plus faible que souhaitée

LE FORMAT

# Une demi-journée par mois pendant un an

**1 · Une demi-journée**

## Apprendre

en atelier-formation

**2 · Tous les jours, un mois**

## Expérimenter

dans votre entreprise

**3 · La séance suivante**

## Prendre du recul

en atelier-formation

**12** itérations sur un an

**42 h** de formation au total

**10** participants au maximum

INFORMATIONS PRATIQUES

# Durée, tarif, lieu et modalités

### Durée

Une demi-journée par mois pendant un an, soit 42 h. Dates à déterminer en fonction du groupe.

### Tarif

**220 € HT** par participant et par session, + 50 € HT de supports de formation. Prise en charge possible, tout ou partie, par votre OPCO.

### Lieu

Paris intra-muros, Lyon, Bordeaux. Toulouse et Marseille : nous contacter

### Prérequis

Avoir au moins une personne à encadrer au démarrage, ou dans les mois qui suivent (préparation à une fonction de manager).

### Évaluation

À chaud par un quiz ; à froid quelques mois après, par un formulaire soumis au stagiaire et au donneur d'ordre.

### Situation de handicap ?

Contactez Éric Langrognet : eric.langrognet@limpidea.com

S’INSCRIRE

# Inscription possible à tout moment

**1**

### Prendre contact

avec Éric Langrognet, par e-mail ou téléphone

**2**

### Échange individuel

sans engagement, pour répondre à vos questions et vérifier que la formation correspond à votre contexte

**3**

### Convention et OPCO

établissement de la convention de formation et instruction de votre demande de prise en charge

**4**

### Démarrage

dès que huit participants sont inscrits ; date annoncée à l’entretien, confirmée quand le groupe est complet

**DÉLAI D’ACCÈS** En général, de 2 à 8 semaines entre votre demande et le démarrage.

L’animateur se réserve la possibilité d’annuler la formation en cas d’inscriptions insuffisantes ; les acomptes versés sont alors intégralement remboursés.

LES FORMATEURS

# Qui anime RHM



FONDATEUR · PILOTE PÉDAGOGIQUE

## Éric Langrognet

**Entrepreneur, coach et formateur, fondateur de RHM et responsable de sa direction pédagogique**

- Créateur de RHM en 2013, à partir des difficultés récurrentes des entreprises accompagnées
- Première entreprise créée en 1993, cédée en 19 M€ en 2001 : une centaine de personnes, fusion avec acquéreur et DGA de 250 personnes.
- Professeur à CentraleSupélec depuis 2002, responsable de la Filière Centrale Entrepreneurs
- Environ 400 porteurs de projets, dirigeants et managers accompagnés depuis 2002



ANIMATRICE COMPLÉMENTAIRE

## Marine Dufour

**Entrepreneure, ancienne directrice des opérations**

- Cofondatrice d'une entreprise revendue, puis directrice des opérations d'une start-up (jusqu'à 20 personnes)
- Ancienne participante RHM (2023), en études de psychologie depuis 2025
- Enseigne l'entrepreneuriat à HEC Paris et PSL

QUESTIONS FRÉQUENTES

# Ce que l’on nous demande le plus souvent

### Quelle est la taille du groupe ?

Une dizaine de personnes au maximum : assez pour des situations variées, que chacun rencontrera peut-être plus tard, et pour observer les relations au sein du groupe.

### Pourquoi ce programme dure-t-il un an ?

Pour intégrer du nouveau, il faut répéter et réactiver. Sur la durée, la confiance du groupe s’approfondit, et un an couvre un cycle managérial complet de l’entreprise.

### Qu’y aura-t-il de vraiment opérationnel ?

Autant d’organisationnel que de relationnel, avec de véritables outils : décryptage de la relation managériale, processus d’embauche, préparation d’un séminaire, gestion d’un conflit avec un collaborateur…

### Pourquoi parler de « ressorts humains » ?

Ce sont les règles de fonctionnement d’un individu : moteurs, freins, manière de juger une situation ou de gérer une relation. Comment encadrer des êtres humains si l’on ne comprend pas leur comportement ?

TÉMOIGNAGES · DIRIGEANTS

# Ils l’ont vécu

« Enfin une formation de management humaine ET pragmatique. […] Après avoir fait la formation en tant que dirigeant, nous avons décidé d’y inscrire tous nos managers. »



**Paul Martin — cofondateur, Ithaque**

« Les après-midi d’ateliers me permettent de prendre du recul sur mon style de management […] et surtout de découvrir des méthodes qui me font énormément gagner en efficacité et en sérénité. »



**Jérôme Mouterde — fondateur et CEO, DualSun**

« Le manager se trouve à un point de rencontre entre des décisions à prendre rapidement et des situations humaines à gérer quotidiennement. […] Ses conseils sont concrets et applicables dès le lendemain ! »



**Dorian Tourin Lebret — fondateur, Smart Impulse**

« Je prends plus de recul sur les situations, je comprends et je maîtrise mieux certaines de mes réactions polluantes […] et celles de mes collaborateurs. »



**Pierre-Manuel Patry — cofondateur, Senova**

Extraits des témoignages publiés dans la plaquette · RHM — Limpidea

TÉMOIGNAGES · MANAGERS

# Ils l’ont vécu

« Format sur une année parfaitement adapté à la progression ! Les temps d’échanges au sein du groupe à chaque session sont vraiment enrichissants. »



**Bastien Turlier — chef de projets, Senova**

« Il n’est pas question de recette toute faite, ou de grandes théories à appliquer, mais de prises de conscience [...] qui modifient définitivement notre perception des choses. »



**Cécile Pierres — manager, AI Environnement**

« L’intervalle de temps (1 mois) entre chaque séance est optimal et permet de mettre en application les bonnes pratiques et idées au sein de nos équipes. »



**Pierre Tardy — project director, Gymglish**

« Une très bonne formation, adaptée à tout niveau de managers. [...] Il saura faire ressortir le meilleur de vous en vous transmettant des méthodes et réflexes. »



**Lara — cheffe de projet, Senova**

L'ORGANISME DE FORMATION

# Limpidea, organisme de formation certifié

## Limpidea est certifiée Qualiopi

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : **actions de formation**.

Une certification délivrée après un audit approfondi des processus de l'organisme.

## Votre OPCO peut prendre en charge tout ou partie du prix

Un OPCO (opérateur de compétences) est un organisme agréé par l'État qui accompagne la formation professionnelle. Chaque entreprise cotise obligatoirement à l'OPCO de son secteur.

## Comment procéder ?

Votre service administratif sollicite l'OPCO pour connaître la prise en charge possible — l'expert-comptable sait de quel OPCO vous relevez. Si l'OPCO demande une convention, nous l'établissons.

## Et le CPF ?

Le compte personnel de formation (CPF) : cette formation n'y est pas éligible pour le moment.

*Contact*

# Un échange sans engagement pour vérifier que RHM correspond à votre contexte

**Éric Langrognet**

eric.langrognet@limpidea.com · 06 61 70 54 54

www.limpidea.com

Limpidea · RCS 445 334 469 Versailles · Organisme de formation : n° de déclaration d'activité 11 91 07309 91
· 12, rue de Paris, 78470 Saint-Rémy-lès-Chevreuse · Gérant : Éric Langrognet · v5.0k-MI-slides, deck novembre 2026