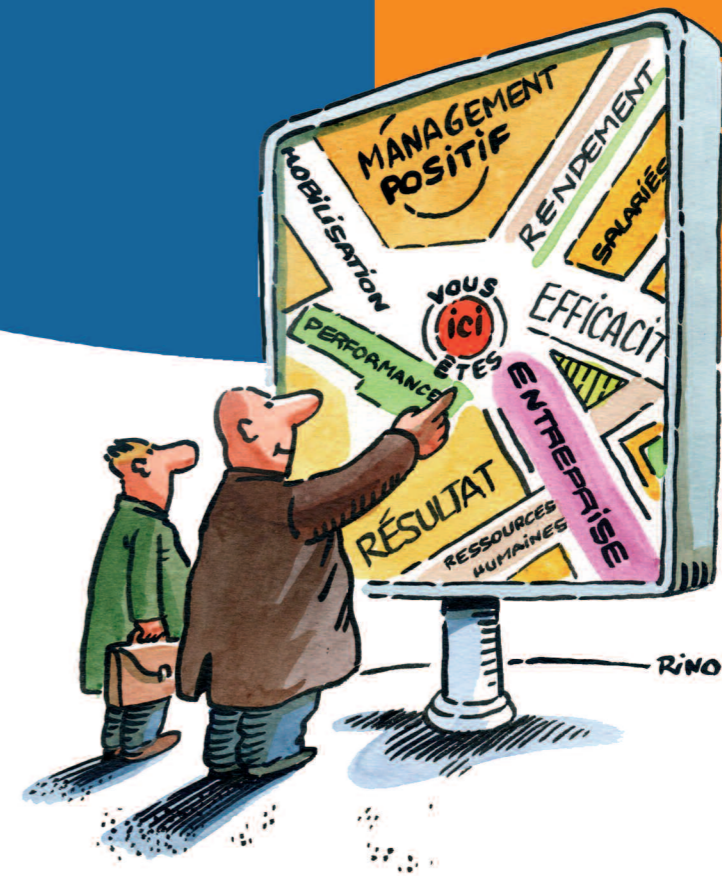
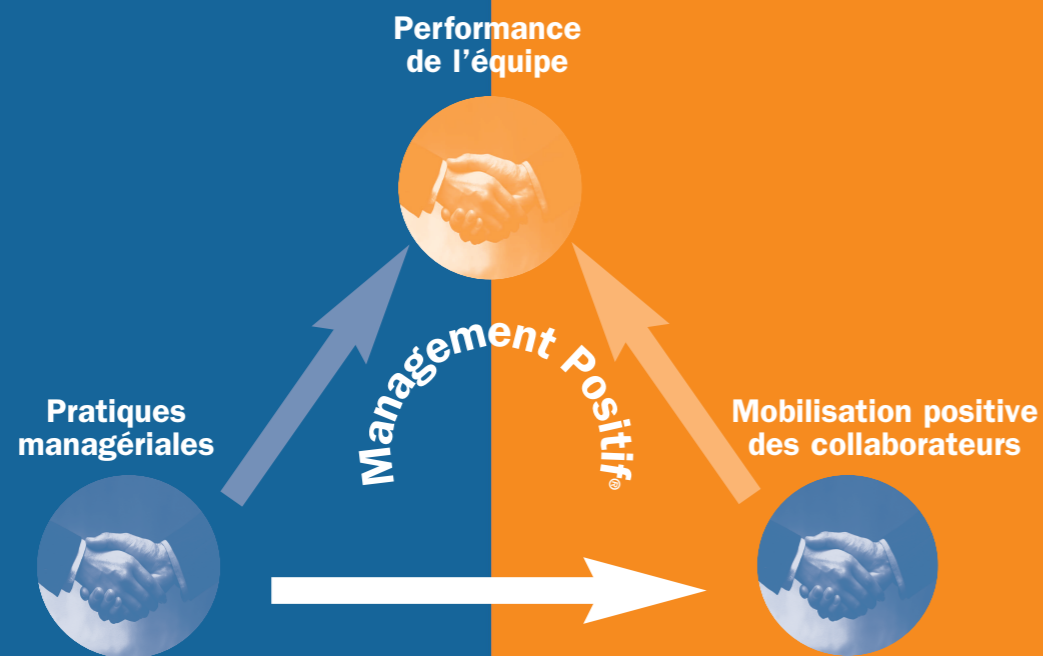


Plus de 900 managers français
ont été formés au
Management Positif®.

LE MANAGEMENT POSITIF®



RÉCONCILER LE DÉVELOPPEMENT DE L'HUMAIN
ET LA PERFORMANCE

www.managementpositif.com
Réseau de consultants accrédités Management Positif®

www.managementpositif.com
Réseau de consultants accrédités Management Positif®

Avant-Propos

Une méthode de formation exclusive

Créé en 2006 par Bruno Bortolotti, le **Management Positif®** est une méthode exclusive de formation au management dont l'objectif est de développer la dimension managériale des managers de proximité afin de mieux répondre aux attentes des collaborateurs et de la Direction de l'entreprise.

Le **Management Positif®** comprend des phases de formation collective, de diagnostic électronique et d'accompagnement individuel permettant au manager de mesurer objectivement ses progrès dans le temps.

Un réseau de consultants accrédités

Depuis 2013, un réseau de consultants experts en management bénéficie d'une accréditation au **Management Positif®** afin de déployer cette méthode d'entreprises de toutes tailles et de tous domaines d'activité dans des conditions pédagogiques, techniques et commerciales optimales.

Le **Management Positif®** est un programme de formation dont le contenu et la marque sont protégés. Seuls les consultants accrédités au **Management Positif®** sont habilités à commercialiser et à mettre en œuvre ce programme de formation au sein des organisations.

Liste et coordonnées des consultants accrédités **Management Positif®** sur www.managementpositif.com

Des valeurs pour réconcilier l'humain et la performance au sein de l'entreprise

L'objectif du **Management Positif®** est de contribuer à faire évoluer les pratiques managériales afin de faire émerger un modèle managérial plus humain et aussi plus performant.

Des références de toutes tailles et de tous domaines d'activité

Les entreprises qui ont choisi de former leurs managers au **Management Positif®** depuis 2006 sont de toutes tailles et de tous domaines d'activité. Elles ont en commun une vision moderne du Management des Ressources Humaines.

Références disponibles sur : www.managementpositif.com

De nombreuses publications

De nombreux articles publiés sur le **Management Positif®** (Visite Actuelle Management, Action commerciale, Carrière Emploi,...) sont téléchargeables sur le site Internet www.managementpositif.com

En novembre 2011, parution du livre de Bruno Bortolotti, "**Le Management Positif®**" disponible en librairie ainsi que sur le site www.managementpositif.com

Édito



Bruno BORTOLOTTI

De formation supérieure en Management et en Marketing, nommé manager à l'âge de 28 ans, il mène une carrière d'une vingtaine d'années au sein de grands groupes pharmaceutiques, avant de créer le Cabinet B2consultants spécialisé dans la formation et l'accompagnement des managers.

En 2006, il crée le **Management Positif®**, méthode exclusive de formation au management qu'il déploie au sein de nombreuses entreprises apportant son expertise de la mobilisation positive des clients externes et internes.

Intervenant au sein d'ESC et à l'Université, conférencier sur le thème de l'évolution du modèle managérial (management post moderne), il est également l'auteur de nombreux articles et d'un livre publié 2011 (**Le Management Positif®**).

Son engagement le conduit à créer en 2013 un réseau de consultants experts en management accrédités au **Management Positif®**, afin de contribuer à faire évoluer les pratiques managériales.

Comme au cours de toutes les périodes où l'homme a épuisé les schémas de pensée et de fonctionnement habituels pour s'apercevoir que ceux-ci ne donnent plus les résultats escomptés, la voie de la création et du changement des pratiques doit s'imposer.

C'est aujourd'hui le cas pour le management des hommes qui est devenu incapable de concilier les exigences de productivité et de performance de nos entreprises avec les attentes et besoins des collaborateurs dans leur travail.

Avec moins de 10% des salariés français positivement mobilisés dans leur travail, le management de proximité est devenu un enjeu majeur pour les entreprises.

Le manager de proximité est la pierre angulaire de l'engagement et la fidélité des collaborateurs.

Malheureusement, la plupart des pratiques managériales qui conduisent à la mobilisation positive des collaborateurs ne sont pas naturelles.

En effet, seuls 20% des managers parviennent à libérer intuitivement le potentiel de leurs collaborateurs.

Créé en 2006, le **Management Positif®** est une méthode de management des ressources humaines qui a pour objectif de créer des liens mesurables entre :

- Pratiques managériales
- Mobilisation des collaborateurs
- Performance des équipes

Le **Management Positif®** amène ainsi l'entreprise à trouver de nouvelles ressources de performance, tout en répondant aux aspirations profondes des salariés dans leur travail.

Basé sur 12 principes de management corrélés aux 12 « leviers » de mobilisation positive des salariés, le **Management Positif®** permet d'impliquer directement le manager de proximité dans la mobilisation positive de ses collaborateurs.

Le **Management Positif®** repose également sur un outil de diagnostic qui permet de mesurer la réponse apportée par le manager aux attentes de ses collaborateurs ainsi qu'à celles de ses responsables hiérarchiques.

Cet outil de diagnostic, présenté sous la forme d'une matrice est un véritable miroir pour le manager, qui lui permet d'optimiser ses pratiques managériales vers ses collaborateurs et vers sa hiérarchie.

Au total, le **Management Positif®** propose un autre regard sur le management des ressources humaines afin de contribuer à réconcilier le développement des hommes et de la performance.

Nous vous souhaitons une formation riche en échanges et en prise de conscience pour un **Management Positif®** au service de la mobilisation et de la performance de vos collaborateurs.

Bruno BORTOLOTTI

Directeur du Cabinet B2consultants

Fondateur du réseau de consultants accrédités Management Positif®

Questions - Réponses

Le Management Positif® : qu'est-ce que c'est ?

Une approche différente du management qui met les ressources humaines au centre des préoccupations de l'entreprise.

Il s'agit notamment de mettre en application le Marketing des Ressources humaines, c'est à dire répondre aux attentes des clients internes, les salariés de l'entreprise.

Cette méthode de management des ressources humaines est efficace quels que soient le domaine d'activité et la taille de l'entreprise.

Le **Management Positif®** est un cocktail de concepts novateurs, de principes de management adaptés aux salariés d'aujourd'hui, d'outils et de cas pratiques.

Le Management Positif® : pourquoi faire ?

Pour lutter contre le désengagement massif des salariés français, dont seulement 10% sont positivement mobilisés dans leur travail.

Pour apporter une réponse concrète à la « crise Managériale » : le management est un vrai métier dont les bonnes pratiques ne sont pas naturelles. Pourtant 25% seulement des managers français en poste ont une réelle formation en management.

Le Management Positif® : qui former ?

Le manager de proximité qui est l'acteur déterminant de l'engagement et de la fidélité des salariés. Par des pratiques managériales adaptées, le manager de proximité retrouvera, en 6 mois seulement, le chemin de la mobilisation positive de ses collaborateurs. Dans le même temps, il sera également en mesure de mieux répondre aux exigences de sa hiérarchie.

Le Management Positif® : comment faire ?

Transformer les 12 attentes des salariés dans leur travail en 12 leviers de management afin de répondre à ces attentes.

Mettre en application les 12 principes ainsi que les outils du **Management Positif®** qui maillent l'ensemble des attentes des collaborateurs et de la hiérarchie.

Questions - Réponses

Le Management Positif® : comment mesurer les effets ?

Nous mesurons à l'aide de 2 questionnaires anonymes la perception des collaborateurs ainsi que celle des responsables hiérarchiques du manager.

- Le taux de mobilisation positive qui indique le pourcentage de collaborateurs positifs, neutres et négatifs au sein de l'équipe.
- Le taux d'activation de chacun des 12 leviers de mobilisation positive des collaborateurs (les réponses apportées par le manager aux attentes de ses collaborateurs).
- Le taux d'activation de chacun des 12 leviers de mobilisation positive de la hiérarchie (les réponses apportées par le manager aux attentes de ses responsables hiérarchiques).

Ces trois indicateurs sont mesurés à intervalle de 6 mois afin d'objectiver les effets bénéfiques du **Management Positif®** dans le temps.

Ainsi le manager dispose d'une vision globale de ses réponses apportées aux attentes de ses principaux interlocuteurs : ses collaborateurs et ses responsables hiérarchiques.

Le Management Positif® : pour quels résultats ?

- En moyenne, le taux de collaborateurs positivement mobilisés au sein des équipes augmente de 30% dès 6 mois, de 50% après 1 an et de 100% après 2 à 3 ans de mise en place du **Management Positif®**.
- En moyenne, un manager active 6 des 12 leviers de mobilisation positive des collaborateurs. A l'issue de la mise en place du **Management Positif®**, la très grande majorité des managers parvient à réactiver les 6 autres leviers.
- Ces progrès enregistrés auprès des collaborateurs s'accompagnent systématiquement d'une optimisation des leviers de mobilisation positive de la hiérarchie.

Plus de 900 managers français ont été formés au Management Positif® depuis 2006.

Au total, la mise en place au sein de l'entreprise du Management Positif® aboutit à un trio gagnant :

- **L'entreprise est gagnante car plus performante**
- **Le manager est gagnant car son équipe est plus mobilisée**
- **Le salarié est gagnant car en accord avec ses attentes**

Formation Initiale

Public

- Manager responsable d'une équipe quels que soient le domaine d'activité et la taille de l'entreprise

Prestation

- Formation collective initiale de 3 jours (2 jours + 1 jour) : 21 heures
- Remise du classeur Management Positif® : environ 100 pages comprenant des supports pédagogiques et des outils spécifiques de management
- Diagnostic personnalisé (J0) réalisé auprès des collaborateurs et de la hiérarchie du manager à l'aide d'un questionnaire anonyme : matrice « collaborateurs », matrice « hiérarchie »
- Accompagnement individuel du manager à travers le suivi d'un plan d'action managérial

Objectifs

- Intégrer la posture du manager moderne et les nouvelles attentes des collaborateurs et de la hiérarchie
- Adopter les pratiques managériales et les outils qui permettent d'optimiser la mobilisation positive des collaborateurs (12 principes)
- Faire prendre conscience au manager de la perception de ses pratiques managériales afin de les faire évoluer (diagnostic personnalisé)
- Mettre en place un plan d'action managérial ciblé afin d'optimiser la réponse aux attentes des collaborateurs et de la hiérarchie
- Accompagner individuellement le manager afin de le conseiller

NB :
Le Management Positif® est un programme de formation dont le contenu et la marque sont protégés. Seuls les consultants accrédités au Management Positif® sont habilités à commercialiser et à mettre en œuvre ce programme de formation au sein des organisations.

Perfectionnement Workshops

Public

- Managers ayant bénéficié de la formation initiale de 3 jours au Management Positif®.

Prestation

- Formation collective Workshops de 2 jours (1 jour + 1 jour) : 14 heures
- Perfectionnement : travail sur des cas de Management Positif® (remise de cartes pour compléter le classeur)
- Retour d'expérience : travail sur des cas de management apportés par les participants
- Diagnostic personnalisé (J180) réalisé auprès des collaborateurs et de la hiérarchie du manager à l'aide d'un questionnaire anonyme : matrice « collaborateurs » / matrice « hiérarchie »

Objectifs

- Assurer un suivi de la formation initiale et un retour d'expérience après une phase de mise en pratique du Management Positif® d'environ 6 mois.
- Revisiter les 12 principes du Management Positif® à travers des cas de management.
- Favoriser le partage d'expériences et l'échange de bonnes pratiques managériales.
- Mesurer grâce au diagnostic J180 les progrès réalisés par les managers en formation.

