

## **Participez au Parcours Managérial SURF 14 (Démarrage 16/17 octobre 2025)**

### **Objectifs :**

- Dimensionner, adapter et renforcer sa pratique du leadership et accompagner l'adaptation de son équipe et de son organisation aux évolutions qui traversent l'entreprise et les organisations sportives,
- Prendre du recul sur son engagement personnel et sa pratique managériale avec l'équipe,
- Améliorer son efficacité personnelle de manager et celle de son équipe,
- Accompagner efficacement l'implication et le développement de ses collaborateurs,
- Manager en transversalité et à distance plus efficacement son équipe,
- Renforcer les enjeux de sens, de proximité et de soutien de son équipe associés à sa mission de responsable.

### **Pour qui ?**

DTN et membres des équipes de la DTN, Responsables de pôles, responsables ETR, chefs de projets, dirigeants sportifs, dirigeants d'entreprises, managers d'équipes, ...

### **Prérequis**

Exercer ou avoir exercé une fonction managériale hiérarchique ou non hiérarchique.

**Durée :** 70h (5 modules de 2 jours) avec accompagnement personnalisé (optionnel)

### **Dates : Surf 14**

- Module 1 : 16/17 octobre 2025
- Module 2 : 13/14 novembre 2025
- Module 3 : 11/12 décembre 2025
- Module 4 : 15/16 janvier 2026
- Module 5 : 12/13 février 2026

**Tous les modules du Parcours managérial SURF 14 se déroulent en présentiel à Paris et en région parisienne (Levallois).**

### **Délai d'accès**

2 parcours SURF ont lieu dans l'année :

- 1) SURF 14, d'octobre 2025 à février 2026, remplir la fiche de renseignement préalable à l'inscription/pré-inscription (<https://www.tps-conseil.com/parcours-surf/>)
- 2) SURF 15, de juin à décembre 2026, se rapprocher de Jean-Luc Sadik ([jean-luc.sadik@tps-conseil.com](mailto:jean-luc.sadik@tps-conseil.com)) pour toute information.

### **Lieux**

Les séquences pédagogiques se dérouleront en présentiel dans les locaux de ces fédérations sportives partenaires :

- FF Golf, 68 rue Anatole France, 92300 Levallois-Perret
- FF Montagne & Escalade, 8-10 quai de la Marne, 75019 Paris

**Modalités pédagogiques :** exposés, études de cas pratiques issus de l'expérience réelle des participants, jeux de rôles, mises en situation, autodiagnostic, travaux en ateliers.

**Intervenant : Jean-Luc SADIK accompagné par des grands témoins à chaque module, dirigeants expérimentés du sport et de l'entreprise,**

Président de TPS Conseil SAS, conseil en management et en stratégie, spécialiste de l'ingénierie et de l'animation pédagogique dans le domaine du management, de la qualité, et de l'animation des hommes.

Fondateur et animateur du think tank, les Rencontres du Club Sport & Management, et des Trophées du Sport & du Management remis à l'Assemblée nationale.

Jean-Luc est consultant, coach et formateur et intervient depuis 1989 auprès des entreprises et des organisations sportives dans le cadre de dispositifs pédagogiques managériaux spécifiques, de missions d'audit et d'organisation, de professionnalisation managériale des comités de direction, ou encore d'accompagnement des situations de changement et de développement des dirigeants.

Il accompagne spécifiquement les DTN depuis 2001 comme les entraîneurs et les équipes des fédérations sportives sur leurs problématiques organisationnelles, managériales et stratégiques.

Responsable du programme sur les « nouveaux business models du sport » à HEC Paris, il a été également chargé d'enseignement sur « le Management des hommes et l'animation des équipes » à ESCP Europe, à Audencia et au CELSA.

**Tarifs/ Frais pédagogiques**

- Participation aux 5 modules du Parcours SURF (70 h) = 4 900 € HT soit 5 880 € TTC
- Participation aux 5 modules avec accompagnement personnalisé (4 entretiens individuels de 2h) (70h + 8h) = 5 900 € HT soit 7 080 € TTC

(Bénéficiez de tarifs préférentiels à partir de la 3ème inscription d'un membre de votre entreprise ou de votre fédération au parcours SURF !)

- 20% de remise à partir de 3 participants
- 25% de remise à partir de 4 participants
- 30% de remise à partir de 5 participants

**Nous nous réservons la possibilité de revoir les conditions d'organisation du parcours SURF si le nombre de participants est inférieur à 8 personnes.**

**Contact :** Jean-Luc Sadik ([jean-luc.sadik@tps-conseil.com](mailto:jean-luc.sadik@tps-conseil.com)) / Tel : 01 42 60 33 33

**Accessibilité pour les personnes en situation de handicap**

Quand la formation se déroule en présentiel, les locaux de fédérations sportives habilités à recevoir du public en situation de handicap, nous permettent de les accueillir dans les meilleures conditions. En distanciel, nous étudions les conditions de participation pour chaque participant concerné afin d'optimiser avec notre référent handicap son accueil et les conditions de sa participation.

En cas de situation de handicap, contactez Jean-Luc Sadik au 01 42 60 33 33 pour connaître l'accessibilité à la formation. Nous nous appuyons sur les ressources de l'Agefiph pour la favoriser : <https://rhf-agefiph.defi-metiers.fr/>

## Programme Parcours SURF 13

### Les 5 modules proposés

#### **Module 1 : Se dimensionner et conduire le changement**

##### **I. Donner du sens au changement et mobiliser l'engagement de son équipe**

- 1/ Comprendre les enjeux du changement pour l'équipe
  - a. Mobiliser les équipes dans un monde VUCA
  - b. Distinguer les différents types de changement
  - c. Formaliser les objectifs associés au changement
- 2/ Identifier et s'approprier son périmètre d'intervention managérial
  - a. Repérer les phases clés du processus de changement
  - b. Établir le diagnostic de changement et le traduire en objectifs opérationnels
  - c. Comprendre et traiter les réactions émotionnelles associées au changement

##### **II. Élaborer une boîte à outils pour accompagner le changement avec l'équipe**

- 1/ Responsabiliser les collaborateurs et comprendre les résistances dans l'équipe
  - a. Repérer le champ de forces du changement
  - b. Utiliser la courbe d'apprentissage et le swing du changement
  - c. Identifier les jeux d'acteurs avec la socio-dynamique du changement
- 2/ Utiliser une boîte à outils pour aider l'équipe à s'approprier le changement
  - a. Comprendre et utiliser la courbe d'apprentissage par rapport au changement
  - b. Utiliser la socio-dynamique du changement pour une appropriation efficace par l'équipe

##### **III. Enclencher une dynamique de coopération positive et se positionner en mode ressource pour l'équipe**

- 1/ Enclencher une dynamique de coopération
  - a. Comprendre et agir pour encourager l'engagement des collaborateurs
  - b. Communiquer efficacement pour l'équipe
  - c. Se dimensionner en leader-passeur. Utiliser le modèle de Kotter pour orienter son action avec l'équipe.

2/ Conduire des entretiens individuels en période de changement en utilisant le management situationnel

a. Mener des entretiens avec le management situationnel pour accompagner le changement

b. Communiquer efficacement avec l'équipe pour renforcer son leadership. Utiliser l'écoute active.

c. Synthèse récapitulative : Intégrer les 8 étapes du changement

#### **IV. Manager le changement au quotidien : Échanges avec le grand témoin**

1/ Accompagner le changement de façon opérationnelle avec son équipe

2/ Questionner le « mindset » du manager/changement

3/ Synthèse : les essentiels à retenir

### **MODULE 2 : Prendre en mains et animer son équipe, manager à distance**

#### **I. S'installer efficacement dans ses nouvelles responsabilités de manager**

1. Éclairer ses enjeux de nouveau manager

2. Comprendre précisément l'environnement et la mission

3. Bâtir une vision fédératrice positive avec l'équipe

4. S'appuyer sur l'intelligence du groupe et formaliser des règles de fonctionnement efficaces

5. Surmonter les situations délicates de la prise en fonction

#### **II. Animer son équipe**

1. Organiser l'action et le développement de l'équipe

a. Comprendre les étapes de développement de son équipe

b. Promouvoir la dynamique de l'équipe

c. Installer son système managérial

d. Développer la performance collective

e. Encourager l'esprit d'équipe

f. Renforcer la cohésion d'équipe

g. Développer le sentiment d'appartenance

2/ Agir au service du développement de la motivation de l'équipe

a. Identifier les ressorts de la motivation

b. Agir sur les leviers clés pour motiver

c. Mener un entretien de remotivation

### **III. Manager son équipe à distance en télétravail**

1. Intégrer les enjeux et spécificités du travail à distance dans ses fonctions de manager
2. Mobiliser l'équipe et les collaborateurs distants
3. Identifier et s'adapter aux risques de la distance et les signaux faibles associés
4. Optimiser son action avec les nouveaux outils de communication

### **IV. Animer son équipe au quotidien : Échange avec un grand témoin**

1. Rôle et action du manager pour organiser l'efficacité et le développement de l'équipe
2. S'adapter au quotidien aux impacts du télétravail et du management à distance
3. Synthèse : les essentiels à retenir

## **MODULE 3 : Déléguer et conduire un projet**

### **I. Déléguer et responsabiliser ses collaborateurs**

1. Identifier les conditions favorables pour déléguer
2. Respecter les 5 règles du jeu pour déléguer efficacement
3. Définir le périmètre de la délégation
4. Préparer et conduire un entretien de délégation
5. Mettre en œuvre la délégation progressive Développer les compétences, l'implication et l'autonomie de ses collaborateurs

### **II. Identifier les fondamentaux du management de projet**

1. Identifier les enjeux clés du mode projet
2. Se positionner et prendre en charge l'organisation du projet
3. Collaborer en mode projet
4. Se configurer dans une logique projet
  - a. Gérer l'avant-projet comme un projet à part entière
  - b. Organiser la gouvernance du projet en lien avec la maîtrise d'ouvrage et toutes les parties prenantes
  - c. Disposer d'une boîte à outils pour organiser l'action de l'équipe

### **III. S'approprier la méthodologie et les principaux outils de la gestion de projet**

1. Les étapes clés à prendre en charge pour le pilotage
2. Les principaux outils du chef de projet
3. Optimiser le pilotage opérationnel du projet
4. Rendre pratique et traçable la faisabilité du projet pour le comité de pilotage

5. Intégrer le « feedback » de ses clients
6. Du cycle en V aux méthodes agiles

#### **IV. Animer et piloter un projet au quotidien : Échange avec le grand témoin**

### **MODULE 4 : Formuler une critique et gérer les conflits**

#### **I. Développer son assertivité et adresser une critique**

1. Connaître les enjeux associés à l'assertivité
2. Développer des comportements assertifs
3. Adresser des signes de reconnaissance de façon efficace
4. Formuler une critique constructive avec la méthode DESC
5. Quelques règles pratiques pour transmettre une critique

#### **II. Identifier et prévenir un conflit**

1. Repérer et mettre au jour le conflit
2. Mieux se connaître en situation conflictuelle
3. Repérer les signaux faibles qui précèdent un conflit
4. Identifier les étapes de développement d'un conflit
5. Points d'attention envers l'équipe et le climat social

#### **III. Traiter une situation conflictuelle**

1. Analyser la situation conflictuelle
2. Sortir du triangle dramatique
3. Agir pour résoudre le conflit
4. Qualifier, analyser et développer une stratégie pour gérer le conflit en cherchant le compromis
5. Canaliser les dimensions irrationnelles et émotionnelles de l'échange avec la partie adverse
6. Mener une médiation pour sortir d'un conflit

#### **IV. Gérer les conflits et les situations managériales difficiles avec l'équipe au quotidien : Échange avec le grand témoin**

## **Module 5 : Accroître son efficacité personnelle, manager à l'ère digitale**

### **I. Diagnostiquer sa maîtrise du temps et identifier ses objectifs de progrès**

1. Se réapproprier sa relation au temps dans un contexte « d'infobésité »
2. Repérer avec précision sa mission, son rôle et ses objectifs pour optimiser son temps
3. Mieux se connaître pour développer des stratégies spécifiques et mettre en place de plans de progrès

### **II. Recentrer ses activités sur son périmètre d'action**

1. Hiérarchiser et ordonnancer les priorités avec la matrice d'Eisenhower
2. Réfléchir à son organisation personnelle au quotidien
3. Apprendre à lever la tête malgré le stress et la pression

### **III. Manager à l'ère digitale.**

1. Garder le contrôle sur sa messagerie
2. S'adapter régulièrement aux nouveaux usages digitaux
3. Gérer l'information et manager en réseau, enjeux du responsable 3.0
4. Encourager l'autonomie et les pratiques collaboratives
5. Renforcer la confiance et l'engagement de l'équipe

### **IV. Accroître son efficacité personnelle et manager 3.0 au quotidien : Échange avec le grand témoin**

#### Contact

Pour toute précision, contactez Jean-Luc Sadik au 01 42 60 33 33.