

## OBJECTIF

- Manager dans un contexte de croissance forte et de changement permanent
- Adopter un management par objectif, plus structuré et les outiller en conséquence
- Développer l'adhésion et mobiliser les équipes au projet d'entreprise
- Ancrer dans la durée les bonnes pratiques managériales

Ce séminaire de formation propose d'aborder les outils du management de manière extrêmement concrète à partir de situations réelles.

Articulé autour de 3 modules répartis dans le temps, il favorise l'ancrage des bonnes pratiques et indéniablement le développement de nouveaux réflexes managériaux.

## PARTICIPANTS

- Manager souhaitant asseoir son autorité managériale et sa crédibilité auprès des équipes.

## PROGRAMME

### Module 1 : Développer des réflexes managériaux adaptés – 1.5 jour

#### Situer la fonction de manager dans un contexte de changement permanent

- Manager : une fonction stratégique au service de la performance de son équipe
- Convaincre de la nécessité de structurer ses pratiques managériales pour une meilleure performance
- Processus du changement individuel et les phénomènes de résistance pour en tirer partie
- Comprendre les typologies de comportement vis-à-vis des changements et les modes de traitement

#### La boîte à outil du manager

- Des outils pour se mieux se connaître
- Des outils pour comprendre ses collaborateurs
- Les différents types de personnalités et mode de traitement (réfractaires, les promoteurs, etc.)
- Comprendre les comportements des collaborateurs et décoder les stratégies personnelles mises en œuvre
- Des outils pour agir : quels outils pour quels objectifs ?
- Les 3 zones d'exigence du manager
- Les différents types de « face to face » et leurs objectifs opérationnels
- Structurer ses « entretiens de management » formels et informels
- Mener des briefing/débriefing

#### Training intensif à partir de situations concrètes rencontrées

Exemples de mises en situations possibles :

- Formuler une critique à un collaborateur « pote »
- Mettre fin à la période d'essai d'un collaborateur
- Valoriser une période d'intégration réussie (focus positif)
- Convaincre un collaborateur de changer ses habitudes de travail
- Fixer des objectifs à un collaborateur et en évaluer l'atteinte
- Mener un entretien d'intégration
- Savoir valoriser l'implication d'un collaborateur
- Savoir réagir en cas de « dérive »
- Amener son collaborateur à être force de proposition durable
- Gérer un salarié constamment dans le registre émotionnel
- Rappel des points clés abordés en module 1
- Apport méthodologique complémentaire
- Ancrage de pratiques

### Module 2 : Retour sur expérience – 0.5 jour

- Retour sur expérience/évaluation des actions mises en œuvre
- Training et mises en situation de cas rencontrés

### Module 3 : Animer l'équipe – 1 jour

#### Retour sur expérience/évaluation des actions concrètement engagées

#### Suivre et animer son équipe au quotidien pour dynamiser sa motivation

- Les clés de la motivation individuelle et collective
- Les outils pour développer l'autonomie, la performance de son équipe
- Faire passer des messages et adhérer l'équipe
- Fixer des objectifs clairs et atteignables pour chacun
- Mettre en place des actions de contrôle, de supervision, de suivi et développer les capacités d'auto-évaluation de ses collaborateurs
- Définir et mettre en place un dispositif de suivi adapté
- Gérer la motivation des collaborateurs au quotidien

#### Manager des situations tendues

- Les basiques à respecter pour gérer des tensions
- Analyser le désaccord : faits, enjeux objectifs, les intérêts, les valeurs de chacun
- Adopter une attitude pertinente face aux situations de tension rencontrées : évitement, compromis, engagement, négociation, etc.
- Utiliser les techniques de désamorçage et de recadrage
- Chercher un positionnement gagnant/gagnant

#### Training intensif à partir de situations concrètes rencontrées

Exemples de mises en situations possibles :

- Comment réagir en cas de dérive collective
- Annoncer une décision difficile à l'équipe
- Agir et communiquer auprès d'un collaborateur qui ne fait pas ce qu'on attend de lui
- Traiter le désengagement d'un collaborateur après sa période d'essai
- Faire comprendre à son équipe de l'intérêt d'aller dans le même sens
- Mobiliser l'équipe
- Affaire et faire face à une équipe démobilisée
- Remobiliser un collaborateur après une erreur
- Faire face à un échec d'un collaborateur
- Faire face à un collaborateur désimpliqué
- Pratiquer le focus positif pour remotiver un collaborateur/l'équipe
- Gérer une situation de tension liée au surplus d'activité
- Traiter une situation de tension liée à un problème d'entente entre collaborateurs