

MANAGEMENT D'ÉQUIPE - LES ESSENTIELS

Contenu pédagogique

Séquence 1 : Définir les enjeux du management, les 4 domaines d'activité, les rôles et les tâches du manager

- Les 6 enjeux du management
- Les 4 domaines d'activité du manager (positionnement, communication, organisation, développement) et les tâches associées

- Les essentiels de la posture manager : savoir-être

Séquence 2 : Faire preuve d'autorité sans autoritarisme

- Les axes d'autorité : la différence avec l'autoritarisme et les modes.

Séquence 3 : Se situer et trouver son positionnement managérial

- Les différents types de positionnement managérial

Séquence 4 : Analyser les points essentiels de la gestion d'une équipe

- L'analyse de la gestion d'une équipe : motivation, délégation, conduite et accompagnement au changement
- Le plan de développement : analyse des écarts, points de vigilance et de progression, plan d'actions et engagement

Séquence 5 : S'organiser et gérer les priorités

- Les « diabolins » du temps qui contraignent l'organisation personnelle et collective : sois parfait, sois fort, fais des efforts, fais plaisir, dépêche-toi
- Les antidotes aux diabolins (outils et méthodes)
- Les outils et méthodes de la gestion du temps : la to do List, le time tracking (auto-pointage), le Pomodoro, la loi de Pareto ou 20/80, la concentration, les délais, l'agenda, Trello, comportements, la méthode CAP pour gérer les e-mails, etc.

- La définition de l'urgence et la matrice d'Eisenhower : urgent et important, Important peu urgent, Urgent peu important, Peu urgent et peu important

Séquence 6 : Communiquer et développer son aisance relationnelle de manager

- Les principes de base de la communication et des obstacles qui l'empêchent d'être claire.
- Être entendu(e) et compris par ses interlocuteurs : identifier la préférence de ses interlocuteurs pour communiquer
- Les préférences cérébrales (HBDI) de Ned Herrmann : méthodes, relations, idées, actions : caractéristiques, comportements visibles associés, langage et paraverbal, actions démontrées
- Le vocabulaire, le ton et le non verbal à adopter selon la

▼ OBJECTIF

- Être légitime et reconnu(e) dans la fonction de manager
- Définir son positionnement managérial
- Gérer, mobiliser et motiver votre équipe
- Savoir s'organiser et gérer les priorités
- Communiquer et développer son aisance relationnelle de mana...

▼ PUBLIC CONCERNÉ

Managers, futurs managers

▼ PRÉREQUIS

Avoir une vision/connaissance de son métier, de son entreprise
Expérience de management ou souhait d'évolution vers un poste de manager

▼ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Formation à distance (classe virtuelle)
- Questionnaire préalable de positionnement
- Nombreux exercices pratiques et mises en situation, échanges basés sur la pratique professionnelle des participants et du formateur, formation progressive en mo...

▼ DURÉE

préférence cérébrale de son interlocuteur

Séquence 7 : Les entretiens du manager

□ Le panorama des différents entretiens managériaux et leurs objectifs : de recrutement, d'intégration, annuel d'évaluation, professionnel, de délégation, d'accompagnement ou de soutien, de gestion de conflit (voire disciplinaire), de fixation d'objectif, de motivation, de félicitation, de recadrage, de suivi, de retour suite à une absence prolongée

□ La méthode de conduite d'entretien selon l'objectif : l'écoute active et ses principes de Carl Rogers

Séquence 8 : Accompagner la montée en compétences de ses équipes

□ Evaluer

□ Fixer des objectifs individuels et collectifs

□ Développer les compétences

Séquence 9 : Identifier les situations difficiles ou conflictuelles

□ Définir les caractéristiques d'un conflit (la différence entre problème, tension, crise et conflit)

□ Les différents types de conflit : sur les faits, sur les valeurs, sur les opinions, sur les comportements, etc.

□ Identifier les origines, les spécificités et les conséquences d'une situation difficile ou conflictuelle

□ Les stratégies face au conflit : l'évitement, le compromis, la concertation, la compétition, la négociation

Séquence 10 : Appliquer les techniques pour désamorcer les situations difficiles ou conflictuelles

□ Choisir une stratégie adaptée face au conflit

□ Le PIDC de Jacques Salzer (Problème-Incompréhension-Désaccord-Conflit) pour analyser le conflit et le résoudre

□ Mettre en œuvre une technique pour gérer ou désamorcer la situation

□ Le DESC (technique de la CNV) pour maintenir la communication

□ Le CRAC (Creuser-Reformulation-Argument (Conclusion) pour faire face à une objection

Plan d'action