

Manager et gérer son équipe en intelligence collective Avec certification RS6058

Public et Objectifs :

Toute personne qui prend un poste de manager ou en situation d'encadrement qui désire appuyer sa pratique sur les fondamentaux du management et dynamiser les performances de son équipe :

- Clarifier sa mission de manager
- Prendre conscience de ses modes de fonctionnement et de ceux de son équipe
- Identifier son style de management
- Adapter son management
- Communiquer efficacement
- Améliorer la performance de l'équipe : animer, mobiliser son équipe, définir les objectifs
- Déléguer, favoriser le travail collaboratif
- Suivre le travail de l'équipe et les indicateurs de réussite

Prérequis :

Exercer un rôle d'encadrement, avoir une autorité hiérarchique directe auprès d'une équipe de collaborateurs

Durée : 1h30 d'entretien individuel à distance + 5 jours en collectif

Méthodes et outils pédagogiques

- Diagnostic comportemental : Questionnaire Executive Profiler à remplir en ligne en amont de la formation avec restitution
- Alternance théorie et mises en situation basées sur des cas concrets apportés par les participants / Alternance de partages en collectif et de temps de réflexion individuelle / Débriefing sur les comportements mis en œuvre : analyse de pratique / Ateliers pour mise en application directe dans les objectifs opérationnels
- Support de cours
- Évaluation des acquis tout au long de la formation par des mises en situations

Certification

Cette formation est certifiante et éligible au CPF. Par des mises en situations tout au long de l'action, le formateur attestera les compétences suivantes : Instaurer une démarche participative au sein d'une équipe-projet / Prendre des décisions managériales / Réaliser une action collective au service du projet

Lien pour visualiser la fiche RS : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/6058/>

Accessibilité aux personnes handicapées

Pour tout besoin d'accessibilité, contactez Mme Constantin, référente handicap : v.constantin@cit.fr

Programme de formation

A DISTANCE EN INDIVIDUEL

Atelier « Évaluer son Talent et travailler sa posture de Manager » :

Questionnaire Executive Profiler à remplir + Entretien individuel 1h30 par stagiaire en classe virtuelle

Dans le cadre du Management, l'approche comportementale favorisera une meilleure prise en compte de chaque interlocuteur afin de favoriser l'expression du potentiel de chacun, de mieux se synchroniser et d'accroître sa zone d'influence.

Elle va faciliter l'intégration du facteur humain dans le management et soutenir la conduite de changement par l'implication.

- **Prendre conscience de soi : pouvoir s'évaluer et se déterminer sur différents points :**
Valeurs, priorités, style relationnel, de communication, de management, d'apprentissage, mode d'organisation, méthode de résolution de problème, capacité d'adaptation, rapport au temps, à l'autorité.
- **Repérer les changements de comportement sous pression et l'impact dans son contexte, pour soi et ses partenaires de travail**

EN COLLECTIF EN PRESENTIEL

MODULE 1 – REVELER SON TALENT DE MANAGER

Jour 1 : Travailler sa posture de Manager

- **Définir le rôle du manager**
Vision du Management
Les 5 piliers du manager
La posture managériale au sein de mon entreprise
- **Renforcer sa posture de Manager - Développer son leadership**
A partir des résultats du questionnaire Executive Profiler, des exercices d'approfondissement sont effectués en regroupant les participants selon leurs résultats au questionnaire Executive Profiler. Ils ont pour objectif de :

- Permettre à chacun de mieux appréhender ses préférences comportementales et de percevoir ses non-préférences comme un potentiel de développement
- Travailler sa perception des autres : évaluer et mieux comprendre le comportement des autres participants, et, par élargissement, des différents collaborateurs à manager
 - Envisager les différences en termes de complémentarités
 - Prendre conscience de la perception des autres vis-à-vis de soi
 - Repérer les conditions de la motivation-démotivation individuelle et collective
 - Repérer les comportements facteurs de stress pour soi et pour les autres
 - Identifier son style d'influence et son rapport à l'autorité
 - Connaître ses besoins en termes d'organisation, rapport au temps
- **Adapter son Management**
Discussions, échanges en groupe : quel est mon style de management ?
La matrice de l'autonomie :
 - Se positionner
 - Positionner ses collaborateurs : évaluer leur niveau d'autonomie, leurs besoins, leurs attentes
 Utiliser des leviers de motivation adaptés à chacun
Savoir ajuster son management : repérer mes besoins et formaliser mes objectifs de progrès
- **Initier son plan d'action** : à partir de leurs spécificités observées durant la séance, les participants repèrent les situations et leurs pratiques à faire évoluer pour s'adapter, anticiper les malentendus et les risques de blocage.

Les apports de la journée : Actualisation de la fiche de fonction - Élaboration d'un plan de progrès individuel et d'animation d'équipe

Jour 2 : Communiquer efficacement avec ses collaborateurs

- **Les grands principes de la communication**
Les différentes formes de communication
Adapter sa communication à ses collaborateurs (Selon les différents types de profil)
Développer une communication non violente
- **Les facteurs à prendre en compte pour une communication positive et constructive**
Vision du monde, ressenti, perceptions et manière de s'exprimer dans le respect de l'autre
Oser dire, savoir dire, savoir comment dire pour prévenir les conflits :
 - Travailler le questionnement
 - S'associer aux faits, se dissocier des émotions
 - Anticiper les effets du stress sur sa communication
 Donner une rétroaction efficace
La communication dans les situations difficiles : se faire respecter tout en gardant le lien, recadrer dans le respect
Actualiser son plan d'actions

Les apports de la journée : Améliorer mon écoute et repérer les impacts de ma communication

Jour 3 : Fédérer ses équipes et savoir gérer les situations conflictuelles

- **Développer la dynamique d'équipe**
Les principes de la cohésion d'équipe
Évaluer la motivation de l'équipe
Établir les modes de fonctionnement de l'équipe et identifier les actes de management à poser tout au long de la relation avec l'équipe :
 - Définir une vision partagée, des objectifs collectifs et individuels
 - Déterminer les indicateurs de réussite
 - Les différents types de réunion : Briefing collectif ou individuel, réunion de service, revue d'objectifs, entretiens de cadrage, réunion de motivation...
 - Construire les rapports d'activité
- **Aborder une situation conflictuelle**
Repérer les sources de conflit possible au travail (personnalités différentes, conditions de travail, génération, culture...)
Aborder positivement une situation conflictuelle
 - Les comportements à éviter
 - Distinguer besoin et solution
 - Repérer le mode le plus adapté pour gérer le conflit
 - Démarches pour rétablir la communication
 Recourir à la sanction
- **Entraînement – Mises en situation**
À partir de situations données, s'entraîner à créer une dynamique d'Équipe, à anticiper une situation conflictuelle...
Compléter et finaliser son plan d'action

Les apports de la journée : Plan d'action stratégique pour le service

MODULE 2 – MANAGER UNE EQUIPE EN INTELLIGENCE COLLECTIVE

Jour 4 : Repérer et combiner les ressources de l'équipe pour favoriser l'intelligence collective

A partir des résultats du questionnaire Executive Profiler, des exercices d'approfondissement sont effectués en regroupant les participants selon leurs résultats au questionnaire Executive Profiler. Ils ont pour objectif de :

- Travailler sa perception des autres : évaluer et mieux comprendre le comportement des autres participants, et, par élargissement, des différents collaborateurs à manager :
- Comprendre les différents profils de collaborateurs et envisager les différences comme des complémentarités
- Savoir adapter son management à chaque profil

Initier son plan d'action : à partir de leurs spécificités observées durant la séance, les participants repèrent les situations et leurs pratiques à faire évoluer pour s'adapter, anticiper les malentendus et les risques de blocage de leur équipe.

Jour 5 : Développer et animer une équipe performante

- **Développer la dynamique d'équipe**
Les principes de la cohésion d'équipe
Comprendre les stades évolutifs d'une équipe et ses besoins pour fonctionner en cohésion
Fédérer son équipe autour d'un projet commun
Identifier les ingrédients de la coopération
Repérer les risques de dysfonctionnements de l'équipe
Anticiper et savoir traiter ces risques
- **Améliorer les compétences de l'équipe**
- **Savoir déléguer pour développer l'autonomie de chacun**
Identifier les niveaux de compétence et d'autonomie des collaborateurs et répartir les rôles/Déléguer
Développer la créativité de son équipe
Positiver les changements
- **Motivation et action**
L'objectif de l'équipe : un moyen pour avancer
Savoir donner de la reconnaissance : collective et individuelle
Les 4 leviers incontournables qui favorisent la cohésion
- **Favoriser le travail collaboratif (projets)**
Définir et garantir une méthodologie de travail
Maîtriser les méthodes d'animation de groupe ou projet :
 - Brainstorming
 - Échanges d'expérience
 - Diagnostic partagé
 La méthode des 3P : Permission Protection Puissance
- **Suivre l'activité et le travail des collaborateurs**
Établir les modes de fonctionnement de l'équipe :
 - Définir une vision partagée, des objectifs collectifs et individuels
 - Déterminer les indicateurs de réussite
 - Les différents types de réunion : Debrief/Réunions Service/Entretiens individuels et d'Equipe...
 - Structurer les temps de réunion et les échanges d'informations
 - Construire les rapports d'activité
 - Gérer les priorités et son temps
 - Entrer dans un cycle d'amélioration continue (la roue de Deming)
- **Atelier pratique**
Choisir et construire des critères et indicateurs de suivi d'activité
Définir ses outils de suivi (rapports d'activité, réunions de brief, gestion des plannings...)

Entraînements – Mises en situation tout au long de la formation

À partir de situations données ou basées sur des cas concrets proposés par les stagiaires, s'entraîner à manager des équipes, créer une dynamique d'équipe, gérer les équipes et suivre leur activité

Ateliers collectifs : analyse de scénarii, résolution de problèmes

Brainstorming en sous-groupe / Analyse de pratique

Compléter et finaliser son plan d'action

OPTIONNEL - Jour 6 : Échange de pratiques – Co-développement

Un mois après, retour sur les plans d'action sous la forme d'échanges entre participants.

Qu'est-ce qui a été mis en place ? / Quels sont les freins rencontrés ? / Quels ajustements faut-il envisager ?

Cette journée est basée sur la participation active des stagiaires qui jouent 2 rôles : celui d'apprenant qui expose ses difficultés au groupe et celui de conseil qui écoute l'apprenant et élabore des hypothèses d'actions. Les 2 postures sont source d'apprentissages. Cette démarche est encadrée par des règles de déontologie et de fonctionnement strictes garanties par l'animateur.

Les apports de la journée : Un retour d'expérience des apprentissages mis en œuvre sur le terrain - Le partage de l'expérience d'autres managers - De nouvelles pistes et l'ajustement du plan d'action

Cette journée permet aux managers d'échanger sur leurs pratiques et leur donne les clés pour poursuivre, dans leur quotidien, ces échanges en vue d'une amélioration continue des pratiques.