

Management de proximité – Niveau 1

Public et Objectifs :

Managers/Responsables d'équipes, souhaitant développer leurs compétences managériales de terrain. La formation permettra :

- Prendre conscience de ses modes de fonctionnement et de l'impact sur les autres
- Développer sa performance individuelle : identifier sa zone de talent et ses axes de progrès individuels
- Savoir se positionner en tant que Manager
- Identifier ses responsabilités et savoir les tenir
- Prévenir les conflits en favorisant une attitude positive
- Savoir s'affirmer pour recadrer ou sanctionner
- Établir un plan d'action individuel de progrès : chaque participant établira son plan d'action à 3 mois en tenant compte des axes de progression repérés lors du diagnostic comportemental, du contexte de travail et des spécificités du poste

Durée : 1h30 Entretien individuel à distance - 3 jours en collectif

Méthodes et outils pédagogiques

- Questionnaire Executive Profiler à remplir en ligne en amont de la formation
- Alternance théorie – Mises en situation/Jeux de rôle
- Livret pédagogique individuel composé du support de cours ainsi que d'un espace réservé contenant le résultat des tests et le travail sur le profil comportemental

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 effets du stress sur son comportement et l'impact dans son contexte, pour soi et ses partenaires de travail**

EN COLLECTIF EN PRESENTIEL

Jour 1 : Revêtir le rôle de Manager

- **Se situer en tant que manager**
Identifier les missions du chef d'équipe (Quel est mon rôle, qu'est-ce que je sers ?)
Clarifier ses champs de responsabilité (à partir de la fiche de fonction)
Se positionner au sein de l'équipe et vis-à-vis de sa hiérarchie
- **Mobiliser son Talent de manager**
Des exercices sont effectués en regroupant les participants selon leurs résultats au questionnaire Executive Profiler. Ils ont pour objectif de :
 - Mieux comprendre le comportement des autres participants et par miroir de ses collaborateurs, envisager les différences en termes de complémentarités
 - Prendre conscience de la perception que les autres ont de moiA partir des résultats du questionnaire EP, s'appuyer sur ses points forts et repérer ses axes de progrès :
 - Travailler son style d'influence et de management
 - Connaître ses besoins en termes d'organisation, rapport au temps
 - Evaluer sa communication
 - Anticiper les effets de la pressionInitier son plan d'action
- **Adapter son management**
Connaître les différents rôles du manager et identifier celui qui nous est le plus naturel (le village gaulois) : Points forts et limites
Savoir distinguer autonomie, indépendance et interdépendance
Repérer les besoins de ses collaborateurs, s'ajuster en fonction du niveau d'autonomie de chacun
Utiliser des leviers de motivation adaptés à chacun
Favoriser l'initiative

- **Entraînement – Jeux de rôles**

À partir de cas réels évoqués par les participants (ou amenés par le formateur), identifier le style de management à adopter et s'entraîner.

Compléter son plan d'action

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 :

- Définir une vision partagée, des objectifs collectifs et individuels
- Déterminer les indicateurs de réussite
- Les différents types de réunion
- 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 – Jeux de rôles**

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

OPTIONNEL

Jour 4 : 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.