

Manager ses équipes au quotidien

Réf. : FT-MAN-MQUO-CL

Durée formation : 3 jours - 21 heures

Objectifs : Clarifier le fonctionnement de l'équipe et le rôle du responsable. Communiquer de façon constructive. S'approprier des outils et des méthodes pour développer l'implication des collaborateurs. Savoir reconnaître et gérer un conflit. Faire respecter des directives.

Public : Tout public.

Pré-requis : Aucun.

Méthode pédagogique : Des simulations de situations de management réelles, adaptées au contexte de chacun, constituent la base de la formation. La pédagogie employée fait que les simulations sont vécues positivement par les acteurs qui voient leurs points forts mis en avant. L'animateur intervient ensuite, avec l'appui du groupe, pour indiquer les améliorations à mettre en place. Tant que les bonnes attitudes ne sont pas intégrées, la simulation se poursuit. Pour mieux ancrer les bons réflexes, chacun se voit également remettre une fiche qui résume l'exercice pratiqué, les points forts et les suggestions d'amélioration.

Un manuel pratique «Management d'équipe au quotidien» est remis à chaque participant.

Un suivi après formation est compris dans la prestation. Chaque participant est invité à rester en contact avec l'animateur et le centre de formation. Chacun peut ainsi obtenir une aide complémentaire : réponse à des questions diverses, recherche de solutions face à des difficultés spécifiques. Objectif : progresser encore dans sa fonction managériale.

Déroulement de la formation : Mise à disposition d'une salle de formation équipée de vidéo-projecteur, de tableau blanc et de hauts-parleurs et caméra si nécessaire. Accueil du/des stagiaire(s) 15 minutes avant le démarrage de la formation autour d'un café.

Organisation de la formation : 2 jours de suite + 1 jour de retour sur expériences.

Formateur : Expert en Communication, certifié (AT, PNL, Process Com, ...).

Suivi : Avant la formation, le participant est invité à compléter un questionnaire d'évaluation avant formation. Il pourra être audité par le formateur et/ou le conseiller commercial. En début de formation, le participant est invité à exprimer ses attentes afin de valider l'adéquation entre les objectifs individuels et de formation. Ces attentes seront reprises lors de la séquence d'évaluation de la formation pour relever, en tour de table, des attentes exprimées par le participant ainsi que sa satisfaction vis-à-vis du contenu et du déroulement de la formation. Une fiche d'évaluation «à chaud» sera remplie par le stagiaire. Un compte-rendu de formation sera rédigé par le formateur à l'issue de la formation. Une fiche de suivi «post-formation» sera remplie par le stagiaire 3 mois après la formation afin de vérifier l'utilité de celle-ci.

Nombre de participants : formation individuelle ou en mini-groupe.

Moyen de suivi de la formation : Émargement.

Évaluation des acquis : Réalisation d'un exercice pratique reprenant les notions abordées lors de la formation et/ou d'un quizz.

Validation : Une attestation de fin de formation sera remise à l'issue de la formation.

1. ASSUMER PLEINEMENT SA FONCTION DE «MANAGER» RESPONSABLE D'ÉQUIPE

- Mieux comprendre les attentes actuelles et générales des collaborateurs vis-à-vis des comportements de management. Comprendre les attentes de la Direction à l'égard des capacités développées par chacun des responsables d'équipe.
- Identifier son propre style de management. Avec utilisation d'un test de type «360 degrés» et analyse des résultats.
- Se positionner clairement dans sa tête en tant que responsable d'équipe : utilité de la fonction de responsable, implication comportementale indispensable, investissement en temps nécessaire...

2. MAÎTRISER LES GRANDES RÈGLES POUR MANAGER ET MOTIVER EFFICACEMENT SON ÉQUIPE

- Manager et motiver en transmettant une vision d'avenir, un enthousiasme permettant d'améliorer la mobilisation de l'équipe. Impliquer ses collaborateurs dans des projets petits ou grands qui leur permettent de sortir de la routine quotidienne. Mieux faire accepter les changements et gérer les résistances individuelles ou collectives à ces changements.
- Manager et motiver par la fixation claire et systématique d'objectifs individuels et collectifs concrets. Notion d'objectifs individuels et collectifs.
- Manager et motiver en assumant pleinement son autorité de manager, de responsable d'équipe. Développer sa capacité à décider sans pouvoir toujours contenter toute son équipe. Recadrer au bon moment ses collaborateurs. Prévenir, gérer et résoudre les conflits. Faire face aux nouveaux comportements (débordements plus fréquents de la vie personnelle au travail, moindre implication souvent constatée, etc.). S'affirmer en évitant un style "cassant". Manager d'ex collègues et réussir à imposer son statut de responsable. Manager les générations Y et Z.

Manager ses équipes au quotidien

Réf. : FT-MAN-MQUO-CL

Durée formation : 3 jours - 21 heures

- Manager et motiver en améliorant sa communication sur plusieurs points essentiels : fixation des règles internes de l'équipe, organisation de réunions efficaces, gestion des bilans individuels avec chaque collaborateur, communication sur l'évolution de l'entreprise et/ou du service, etc
- Manager et motiver en déléguant, en donnant confiance à ses collaborateurs. Evaluer les missions et tâches qu'il serait encore possible de déléguer. Améliorer la capacité d'autonomie des collaborateurs, les inciter à prendre des responsabilités, les former et les accompagner lors de cette prise de délégation.
- Manager et motiver en sachant exprimer au bon moment des encouragements et de la reconnaissance individuelle (reconnaissance non financière). Développer la reconnaissance collective et la convivialité au sein de l'équipe. La qualité de vie au travail.
- Manager et motiver par l'exemplarité de son propre fonctionnement de management. Eviter le piège classique des exigences que l'on ne s'applique pas réellement en tant que responsable d'équipe.

3. RENFORCER LE «JEU COLLECTIF» AU SEIN DE SON ÉQUIPE

- Développer un sentiment de cohésion. Maintenir cet esprit d'équipe dans la durée (corporate identity).
- Développer un sentiment de cohésion entre différentes équipes et/ou métiers. Faire tomber les rivalités traditionnelles entre équipes et/ou métiers/services.
- Développer soi-même un «moral gagnant» (ou le renforcer). Mieux relativiser les imprévus et les situations difficiles rencontrés dans l'exercice de ses fonctions de responsable d'équipe. Surmonter les phénomènes de culpabilisation du «manager». Transmettre à ses collaborateurs les bons réflexes pour qu'eux-mêmes parviennent à diminuer leur propre stress face aux situations pénibles. Favoriser les échanges de «bonnes pratiques» au sein de l'équipe. Développer un esprit «recherche de solutions» plutôt qu'un esprit «victime», lutter contre d'éventuelles périodes de morosité ambiante, etc.

4. PARVENIR À INVESTIR DU TEMPS POUR MANAGER EFFICACEMENT SON ÉQUIPE

- S'organiser différemment pour se libérer du temps quotidien à consacrer à son équipe.
- Bâtir son propre plan d'action «management et motivation de son équipe».
- Prévenir et gérer les conflits.