

MANAGEMENT

S'affirmer dans son rôle de manager



PUBLIC VISE

Toute personne exerçant une fonction d'encadrement

OBJECTIFS

A la fin de cette formation, le stagiaire aura travaillé sur son leadership. Il sera capable de comprendre les mécanismes de la motivation, de développer les compétences de ses collaborateurs. Il utilisera le feedback comme outil managérial et sera capable de conduire le changement au quotidien et non le subir.

PROGRAMME DE FORMATION

Apprendre à se connaître pour mieux manager les autres

- La devise du manager
- Le mécanisme de la perception
- Les pièges à éviter de la prise de décision
- Le « feedback »

Travailler son leadership

- Le leadership : qu'est-ce que c'est ?
- Améliorer son leadership pour améliorer sa performance managériale
- Comprendre les trois modes de comportements : fuite, agressivité, manipulation.
- Développer son assertivité
- Savoir dire non
- Se positionner face aux critiques. Faire face aux tensions et aux peurs de son équipe.
- Développer sa capacité d'écoute active. Savoir questionner, reformuler.
- Utiliser le non-verbal : le regard, l'attitude, la voix, la gestuelle.
- Développer son charisme. Véhiculer une image positive.

Comprendre les mécanismes de la motivation

- La Pyramide de Maslow
- Identifier et utiliser les facteurs de motivations
- Comprendre le cycle de la motivation : source de stimulation
- Repérer les causes de démotivation

Identifier les socio-styles de ses collaborateurs pour mieux les manager

- Présentation des 4 styles
- Apprendre à gérer chaque style

Exercer un leadership efficace

- Savoir identifier les quatre principaux styles de leadership.
- Repérer son style dominant.

Pré-requis

- Aucun

Durée

- 3 jours

Qualification

- Attestation de formation

Nombre de participants

- 8 maximum.

Conditions matérielles

- Salle, tables et chaises,
- Mur clair pour projection,
- Tableau papier ou tableau effaçable.

- Savoir utiliser les styles de leadership en fonction des personnes et des circonstances

Conduire le changement au quotidien

- Le mécanisme du changement : les trois phases à connaître
- Conduire le changement, qu'il soit imposé ou décidé

Gérer une équipe qui dysfonctionne

- Les compétences liées à la gestion des émotions.
- Sortir du cadre du blâme et se tourner vers l'objectif.
- Respecter les phases lors de l'entretien de résolution de conflits.
- Développer ses qualités d'écoute.
- Gérer une situation délicate en s'exprimant avec fermeté et sans agressivité.
- Pérenniser les bénéfices d'une gestion positive du conflit.

OUTIL PEDAGOGIQUE

Nous vous proposons d'utiliser pour cette formation le questionnaire **DISC** pour comprendre '*comment nous agissons*'. Le DISC ne prend pas en compte l'Education, l'expérience acquise, les valeurs ou l'intelligence, il mesure seulement les comportements individuels ou Comment nous communiquons.

Le questionnaire DISC :

Le questionnaire DISC de Success Insights est basé sur l'outil DISC de Marston.

Il est composé de 24 questions. A chaque question est associé 4 adjectifs, le répondant doit alors choisir l'adjectif qui lui correspond le moins et celui qui lui correspond le plus.

Ce questionnaire n'est pas un test, il n'a pas pour objectif de juger la personne sur ses réponses, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, seulement des réponses, comme il n'y a pas de bon ou de mauvais comportement, seulement des comportements.

Les résultats du questionnaire :

Le questionnaire donne lieu à un rapport qui s'adapte à vos besoins et au poste occupé par la personne répondant au questionnaire: commercial, manager, employé, DRH...

Les rapports comportent différentes rubriques :

- Les caractéristiques générales du comportement
- Valeur pour l'entreprise
- Style Naturel
- Style Adapté
- Indicateurs de stress
- Conseils de communication : vous, vous par rapport aux autres, les autres par rapport à vous, Indicateurs de comportement aidant à la lecture des résultats
- Plan d'action personnel
- Graphiques et Roue

Méthodologie :

Cette formation se déroulera selon les principes de la pédagogie : ternaire (découverte, formalisation, application), active (techniques de jeux de rôles, études de cas, simulations) et centrée sur l'apprenant (analyse de pratique, auto-diagnostic, tests....).