



**PARCOURS** : Formation + 4h accompagnement individuel 360 training / Coach GPT

# Manager une équipe au quotidien

**DURÉE** : 3 JOURS (formation) + 4h (accompagnement individuel 360 training / Coach GPT)

▶ Formation présentielle (24h > 2 déjeuners de travail inclus) + 4h d'accompagnement distanciel > **28h00**

▶ Formation à distance (21h) + 4h d'accompagnement distanciel > **25h00**

**PRIX** : 1390 € HT (Formation) + 990 € HT (option 360 training/ Coach GPT) >> **2380 € HT** (2856 € TTC)



## PARTICIPANTS

MANAGERS DE PROXIMITÉ, CONDUCTEURS DE TRAVAUX, CHEFS D'ATELIER, RESPONSABLES D'UN SERVICE OU D'UN ÉTABLISSEMENT. COLLABORATEURS TECHNIQUES NOMMÉS RESPONSABLES D'UNE ÉQUIPE OU AMENÉS À DEVOIR LA GÉRER.

**Prérequis** : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.



## OBJECTIFS

- ▶ Différencier ses pratiques du management en fonction du profil de ses collaborateurs.
- ▶ Évaluer les compétences et accompagner l'évolution individuelle de chacun.
- ▶ Développer des relations vraiment professionnelles avec ses collaborateurs.
- ▶ Acquérir les outils de l'autorité et déjouer les pièges du management d'équipe.



## CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans

**votre ville** (ou à Distance)

[www.performances.fr](http://www.performances.fr)

code web : QME

CLIQUEZ ICI



## Programme

### Adapter son style de management

- ▶ Comprendre l'impact du caractère sur la performance : résistance au stress, affirmation de soi, capacité de concentration, adaptabilité sociale.
- ▶ Connaître son style managérial : les points forts et les axes d'améliorations, les aptitudes naturelles à renforcer ou au contraire les compétences à développer.
- ▶ Arrêter de vouloir être le manager parfait : adopter un management réaliste, efficace, basé sur les situations et les profils réels rencontrés au quotidien.
- ▶ Éviter de se laisser piéger par les rôles qu'affectent parfois certains collaborateurs : la victime, l'assisté, le chouchou, le sauveur, le justicier, le révolté, le conspirateur.

### Gérer des collaborateurs dans leur diversité

- ▶ Mobiliser et fidéliser de jeunes collaborateurs en répondant à leurs attentes : management transversal et collaboratif, autonomie, respect de leurs droits et de leurs particularités.
- ▶ Traiter les difficultés de management des seniors : réticence ou indifférence à l'égard des nouvelles technologies, résistance au changement, désengagement progressif. Transformer les différences de génération en complémentarités.
- ▶ L'encadrement d'anciens collègues : faire accepter son nouveau statut, combattre les phénomènes de compétition, recadrer avec douceur mais fermeté.
- ▶ Manager les collaborateurs particuliers : les rebelles, les passifs-agressifs, les déprimés et les victimes, les dominants et les je-sais-tout.

### Évaluer les compétences et les faire évoluer

- ▶ La conduite de l'entretien d'évaluation : préparation, accueil, déroulement, conclusion.
- ▶ La gestion prévisionnelle des compétences : quelques outils concrets pour mesurer le potentiel d'un collaborateur, l'état actuel de ses compétences et ses besoins en formation.
- ▶ Orchestrer de manière cohérente les échanges de savoir-faire, la délégation, la formation professionnelle et l'accompagnement des individus.
- ▶ Mettre en place une culture du feedback pour encourager l'(auto-)apprentissage en mode "amélioration continue".

### Développer des relations professionnelles efficaces

- ▶ Favoriser les remontées d'information : entendre les frustrations et les suggestions, dissiper les non-dits, adopter la bonne attitude pour encourager le dialogue.
- ▶ Développer ses qualités de communicant : écoute active, explication du contexte, simplicité claire, précision sans redondance.
- ▶ Improviser un (dé)briefing, conduire une réunion, s'exprimer en public... et tenir sa langue en privé.
- ▶ Jouer son rôle d'interface : présenter à la hiérarchie les dysfonctionnements et besoins constatés, formuler des propositions concrètes, relayer les décisions auprès de ses collaborateurs.

### Construire son autorité

- ▶ Les différents styles de commandement et les outils de l'autorité : s'imposer avec doigté mais fermeté.
- ▶ Les ingrédients du charisme personnel : affirmation de soi décontractée, empathie bienveillante, implication contagieuse, justice dans les arbitrages.
- ▶ Équilibrer ses relations hiérarchiques et trouver la bonne distance : ni rigidité, ni familiarité.
- ▶ Recadrer un collaborateur en mode dialogue constructif : le cas du retard systématique ou de l'addiction aux réseaux sociaux.

### Déjouer les quatre pièges qui guettent le responsable d'une équipe

- ▶ Affronter les comportements d'opposition déclarée ou passive : mensonges, manœuvres sournoises, résistance de principe au changement, mauvaise foi, agressivité, provocation.
- ▶ Dominer son impulsivité personnelle : rester professionnel en toutes circonstances, utiliser le bon mot, au bon moment, au bon endroit.
- ▶ Garder son calme et rester équitable dans les situations de crises, les emballements émotionnels, les débordements de la vie privée au travail.
- ▶ Canaliser la sollicitation et alléger sa charge mentale : comment préserver son équilibre et son efficacité en clarifiant la hiérarchie de ses priorités.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DES ACQUIS

**Tour de table** pour recueillir les attentes des participants  
**Moyens pédagogiques** :  
 Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

**Évaluation des acquis formation** : réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

**Sanction du parcours** : Attestation de fin de formation



## Programme L'option 360 training / coach GPT = 4 séances :

### AVANT LA FORMATION

- 1/ Identification des enjeux et échange sur les attentes individuelles. Restitution détaillée du questionnaire Performances-talents pour définir les traits de personnalité et le style professionnel.
- 2/ Préparation active à la formation et mises en situation pour identifier les besoins réels.

### APRÈS LA FORMATION

- 3/ Débriefing individuel et apports complémentaires pour mettre en oeuvre les acquis. Etude de cas afin d'identifier les points à approfondir.
- 4/ Retour sur les actions menées et mises en situation pour ancrer les pratiques professionnelles. Formation à l'utilisation de CoachGPT.

EN SAVOIR PLUS

Conseils et **inscription simplifiée** 01 64 23 68 51 ou sur [www.performances.fr](http://www.performances.fr)