



Manager une équipe, Manager un projet : méthodes et outils efficaces *

Programme de formation ~ code NSF 413

**4 jours, sous
forme de 8 demi-
journées**

**Coût de la
formation :
2 500.00 € HT/jour**

- **Objectif** : Actions d'adaptation et de développement des compétences d'un manager hiérarchique (management d'équipe) ou d'un manager de projet (management fonctionnel)
- **Évaluation préparatoire** : sur les définitions de management
- **Public** : cadres de direction
- **Pré-requis** : Niveau 4 (baccalauréat) et formation supérieure
- **Formateur** : *Nom-prénom du formateur*
- **Format** : En présentiel ou en distanciel
- **Méthodologie** : Exposés théoriques, exercices pratiques en alternance, mise en situation, échanges en individuel ou collectif / Formation en présentiel (ou exceptionnellement à distance)
- **Horaires** : de 9h00 à 12h30 ou de 13h30 à 17h00
- **Support** : Condensé de connaissances sur fichier PowerPoint
- **Évaluation finale** : Jeux de rôles
- **Validation** : à l'issue de la formation, délivrance d'une Attestation nominative de stage

* Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap.

Module 1 (durée : 2 demi-journées) :

Singularité individuelle du manager / Identité d'une équipe / Culture managériale

- Définition du métier de manager. Vision de chacun(e)
- Identifier ses talents de manager, et ses principaux axes de progrès
- Identifier les composantes de sa légitimité de manager, élaborer un plan d'action pour la développer
- Évaluer sa relation à l'autorité, construire un schéma d'autorité adéquat
- Premiers pas vers les valeurs. Identifier ses valeurs individuelles.
- Instaurer un style management exemplaire et inspirant. Congruence avec les Valeurs
- Identité d'équipe : ensemble des Talents individuels
- Identité d'équipe : Valeurs et Mantra d'une équipe
- Définir le Sens d'une organisation (raison d'être)
- Définir et instaurer une culture managériale d'entreprise
- Définir sa vision de manager, la faire partager en collectif, la traduire en stratégie et plan d'action opérationnel



Module 2 (durée : 2 demi-journées) :

Accroître la performance individuelle, développer les compétences des collaborateurs

- Diagnostiquer la "non-performance" : modèle EORCM
- Gestion des priorités : outil « Urgent x Important »
- Définir les indicateurs individuels. Créer ses propres tableaux de bord de pilotage
- Trouver des axes de gain de productivité
- Challenger par des objectifs SMART. Equilibrer exigence et bienveillance
- Sortir de sa zone de confort / notion de confiance en soi
- Mettre en place des *reportings* systématiques
- Entretenir la performance : valoriser les collaborateurs (faire et être), donner du sens aux missions
- Compétences = Savoir-Connaissance + Savoir-Faire + Savoir-Être
- Le processus d'apprentissage : modèle ii-ci-cc-ic
- Recadrer les règles non respectées. Gérer les récidives
- Recadrer les comportements par les valeurs
- Faire grandir ses collaborateurs : méthode de délégation des tâches
- Instaurer du tutorat / former des formateurs
- Conduire les Entretiens Annuels Professionnels

Module 3 (2 demi-journées) :

Mettre en mouvement un collaborateur : motivation et gestion des émotions. Innovation et gestion de changement

- Accroître la motivation de ses collaborateurs : motivations conscientes
- Effet de levier de la motivation : la déclinaison organisationnelle
- Approche des motivations inconscientes des individus
- Les émotions motrices
- Gestion des émotions des collaborateurs : colère (modèle STOP), peur (processus de Courage)
- Anticipation des conflits
- Méthodes de résolution de conflits
- Innover : l'analyse stratégique par la méthode SWOT
- Innover : le Créative Problem Solving (CPS), le modèle SOIF
- Passer des intentions aux actions : le Comment Faire Pour (CFP)
- Gestion du changement : communiquer le changement
- Réduire les résistances au changement : gérer les phases de deuil et la courbe d'acceptation
- Comprendre et traiter la victimisation
- Supprimer les triangles de Karpman



Module 4 (durée : 2 demi-journées) :

Accroître la performance collective : cohésion d'équipe et communication interpersonnelle

- Modèle de la Performance globale. Les composantes de la performance collective
- Animer l'équipe par des indicateurs. Briefing d'équipe
- Le modèle de communication Emetteur – Récepteur
- Les styles de communication personnels
- Equilibrer sa communication pour réduire les malentendus
- La Communication Non Violente
- Communication efficiente : factuelle et affirmative
- Cohésion : rechercher la bonne proximité avec les membres de son équipe
- Cohésion : instaurer des relations de confiance. Autres valeurs propices à la cohésion
- Cohésion : partager des objectifs communs
- Cohésion : l'adaptation au Télétravail
- Retours d'expérience individuels et collectifs