

FORMATION *REPM*

Revisiter et enrichir ses pratiques managériales

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Professionaliser sa fonction de manager et évoluer dans une posture managériale « agile »

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Communiquer avec ses équipes dans une logique de bienveillance
 - Encadrer ses équipes en toute circonstance et dans l'incertitude
 - Prendre soin de ses équipes, les accompagner dans le changement
-

PROGRAMME

JOUR 1 : Maîtriser les principes d'une communication constructive et Bienveillante

Objectifs

Comprendre les fondamentaux d'une communication bienveillante

Acquérir les bases de la communication non-violente

Ecouter et transformer les jugements et critiques en opportunités de compréhension

Programme

Définir les fondamentaux d'une communication non-violente

- Responsabiliser la communication dans la relation

- Identifier les éléments de la communication courante qui peuvent faire violence dans les relations

Acquérir les bases du processus de communication non-violente

- Identifier les 4 étapes du processus de communication non-violente : observation, sentiments, besoins et demandes

- Expérimenter et comprendre les différences en termes d'impacts relationnels entre un message ordinaire et un message exprimé avec le processus de communication bienveillante

Ecouter et transformer les jugements et critiques en opportunités de compréhension

- Accueillir un jugement pour ce qu'il est et ne pas le recevoir contre soi

- Clarifier son propre vécu dans une situation conflictuelle et retrouver un espace de disponibilité pour un dialogue constructif

JOUR 2 : Manager à distance

Objectifs

Repérer ses pratiques actuelles et les leviers d'actions pour manager une équipe à distance.

Mettre en place les règles de fonctionnement et les outils spécifiques pour mieux manager son équipe à distance.

S'entraîner à mieux communiquer à distance.

Programme

- Repérer les spécificités du management à distance sur les dimensions d'organisation et de communication.

- Clarifier les finalités du management à distance et définir les outils

- Clarifier les règles du jeu et contraintes du management à distance

- Agir sur les bons leviers de coordination.
- Coordonner l'activité de l'équipe "à distance" : rôle clef du manager
- Faciliter l'information dans l'équipe pour conserver un lien.

JOUR 3 : Gérer ses émotions et accueillir celles de ses collaborateurs

Objectifs

- Comprendre l'impact des émotions sur la performance au travail
- Manager ses propres émotions pour manager les émotions de ses partenaires

Programme

Déchiffrer ses émotions et celles de ses collaborateurs

- La puissance des émotions au coeur de la personnalité : comprendre leur impact sur la productivité individuelle et collective
- La spirale des émotions et des sentiments : Quand une émotion en entraîne une autre...
- Comprendre les émotions des autres pour désamorcer une situation tendue
- Identifier les pensées automatiques qui génèrent des émotions négatives

Tirer parti efficacement des émotions de ses collaborateurs

- Introduire la gestion fluide des émotions dans son quotidien : Transformer les émotions de ses collaborateurs en ressources
- Développer son intelligence émotionnelle pour déchiffrer les vrais besoins et les inquiétudes réelles : l'identification des peurs ou des motivations cachées sous la colère
- De l'empathie à l'assertivité : évoluer de la pression déstabilisante vers l'influence constructive

JOUR 4 : Manager dans l'incertitude et sans visibilité

Objectifs

- Connaître son niveau de flexibilité pour pouvoir manager dans le changement
- Connaître les différents processus de coopération
- Savoir détecter les facilitateurs du changement

Programme

Revoir son style de management en fonction des événements

- Comprendre la nouvelle complexité
- S'adapter aux nouvelles contraintes : son management, comment réagir, être centré sur le présent
- Absorber le stress sans le déléguer, préserver la prise de recul avec l'imprévu

Piloter son propre management

- Faire face aux changements de cap
- Transformer les changements en opportunité

Manager son équipe

- Orchestrer l'énergie dans le brouillard
- Rester centré sur la confiance et la reconnaissance
- Construire le défi collectif

JOUR 5 : Accompagner le changement

Objectifs

- Préserver la cohésion de ses équipes et l'équilibre de ses collaborateurs dans un contexte en mutation
- Développer sa tolérance personnelle à l'incertitude et l'aptitude de ses équipes à absorber le changement
- Acquérir des outils et méthodes pour assurer la préparation et le suivi du changement

Programme

Protéger personnellement la cohésion de ses équipes

- Appuyer sa légitimité sur l'exemplarité : l'intégrité, la cohérence, l'équité.
- Identifier les attitudes qui facilitent le changement tout en préservant la cohésion d'une équipe.
- Guider les équipes dans les bouleversements : savoir donner du sens aux changements en cours ou à venir et transformer le stress en source de motivation.

Préserver l'équilibre personnel de ses collaborateurs

- L'impact psychosocial du changement
- Les cycles de la transformation et du changement collectif : les étapes
- Protéger la cohérence des équipes : endiguer les phénomènes de rumeurs et de panique
- Identifier les points d'inflexion : savoir accompagner un collaborateur pendant les périodes de remise en cause ou de transition.

Gérer les résistances, les tensions et les conflits

- Favoriser l'expression du ressenti par l'écoute, la reformulation et le questionnement : comprendre les non-dits pour jouer efficacement son rôle de facilitateur du changement.
- Faire participer à la construction des solutions : utiliser les techniques pédagogiques, obtenir l'adhésion, vaincre les forces d'inertie, retourner les oppositions, déclencher l'engagement.

JOUR 6 : Prévenir le risque d'épuisement professionnel, pour soi et ses collaborateurs

Objectifs

Détecter les symptômes du burn-out et en analyser les causes pour agir sans délai

Programme

Prendre en compte la complexité des facteurs de burn-out

- Les manifestations du syndrome d'épuisement professionnel :
- Le lien entre burn-out et les autres facteurs de risques professionnels
- Les contextes professionnels qui induisent des risques de burn-out
- Les populations sensibles : histoire professionnelle, catégorie d'âge, catégories socio professionnelles...

Repérer les manifestations de l'épuisement professionnel

- Identifier les premiers signes pour agir préventivement
- Évaluer les facteurs de stress au travail d'un collaborateur
- Détecter les étapes et les manifestations d'un risque de burn out

DUREE : 6j, 42 heures de formation

DATES

nous consulter

HORAIRES

9h00-12h30 et 13h30-17h00

LIEU : Centre de Formation d'Auch

PUBLIC : Encadrants disposant d'une expérience avérée du management,

Groupe de 5 à 8 stagiaires maximum

PRE REQUIS : Expérience avérée du management d'équipe

NATURE DE LA FORMATION

Développement de compétence

MODALITE DE LA FORMATION : Mix présentiel et visio

SANCTION DE LA FORMATION : Attestation de formation

CERTIFICATION : CCE Animer une équipe

METHODES PEDAGOGIQUES

- Opérationnelle et interactive, basée sur les problématiques et le vécu des stagiaires.
- Retour d'expériences des stagiaires et échange de best-practices
- Jeux de rôles
- Ateliers de Co-construction

TARIF : 1 540 € HT, soit 1 848 € TTC Certification en sus

VOS CONTACTS CCI GERS FORMATION

Nicolas BORIE : n.borie@cci-formation-gers.fr

Denis DESPAUX : d.despaux@cci-formation-gers.fr