



Manager une équipe au quotidien

DURÉE : 3 jours

code web **QME**

24h en présentiel (déjeuners de travail inclus) | 21h à distance

PRIX : 1 290 € HT (1 548 € TTC)



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans **votre ville** (ou à Distance)

www.performances.fr

code web : QME

[CLIQUEZ ICI](#)



Cette formation peut donner lieu à une adaptation en **intra-entreprise** ou prendre la forme d'un **parcours individuel sur mesure à distance**.

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.

Sauf si option "atelier de certification" >> *Prérequis détaillés sur notre site.*

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 ses pièges.

Programme

Adapter son style de management

- ▶ L'impact du caractère sur la performance : résistance au stress, affirmation de soi, capacité de concentration, adaptabilité sociale.
- ▶ La dynamique de la personnalité : manager un collaborateur tout au long de son évolution professionnelle.
- ▶ Intégrer la culture d'origine de ses collaborateurs à son mode de communication et de management : les relations multiculturelles.
- ▶ Éviter de se laisser piéger par l'abonnement de certains collaborateurs à des "rôles" dangereux : la victime, l'assisté, le chouchou, le sauveur, le justicier, le révolté, le conspirateur.

Gérer des collaborateurs jeunes... et moins jeunes

- ▶ Les problèmes spécifiques aux jeunes collaborateurs : individualisme, incivilité, indiscipline, faiblesse du sentiment d'appartenance.
- ▶ Les méthodes pour intégrer, mobiliser et accompagner ses jeunes collaborateurs en évitant les malentendus les plus courants.
- ▶ Les problèmes spécifiques aux collaborateurs seniors : fermeture aux technologies nouvelles, résistance au changement, désengagement. Transformer les différences de génération en complémentarités.
- ▶ La question sensible des anciens collègues : faire accepter son nouveau statut, combattre les phénomènes de compétition, recadrer avec douceur mais fermeté. Cas pratique : introduire de nouvelles procédures.

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.
- ▶ Définir auprès de sa direction les besoins objectifs de formation de ses collaborateurs.
- ▶ Orchestrer de manière cohérente les échanges de savoir-faire, la délégation, la formation professionnelle et l'accompagnement des individus.

Développer des relations professionnelles efficaces

- ▶ Favoriser les remontées d'information : entendre les frustrations et les suggestions, dissiper les non-dits par des questions directes.
- ▶ Développer ses qualités de communicateur : écoute active, explication du contexte, simplicité claire, précision sans redondance.
- ▶ Improviser un débriefing, conduire une réunion, s'exprimer en public... et tenir sa langue en privé.
- ▶ Formuler des besoins, des dysfonctionnements et des propositions concrètes auprès de sa hiérarchie ; relayer avec neutralité 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 : ni rigidité, ni familiarité excessive.
- ▶ La gestion de la dérive et du hors-jeu : comment recadrer fermement en maintenant le dialogue ouvert.

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

- ▶ Affronter la mauvaise foi : hypocrisie, mensonges, manoeuvres sournoises, résistance aux changements.
- ▶ Dominer son impulsivité personnelle : les techniques de self-control qui fonctionnent vraiment.
- ▶ Rester professionnel dans l'agression personnelle : comment ne pas succomber à la spirale de la colère.
- ▶ Savoir canaliser la sur-sollicitation, hiérarchiser les 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

2 options possibles pour personnaliser votre formation

* **OPTION 1** Ajouter une Journée "atelier de certification"

Formation + Atelier > **Éligible au CPF** Code web : **PCQME2**

DURÉE / PRIX (avec option 1) : 4 JOURS - 1980 € HT (2376 € TTC)

OPTION 2 Ajouter un bilan individuel

Réservez votre rendez-vous de 1h en contactant au **01 64 23 67 37**

PRIX (avec option 2) : 1490 € HT (1788 € TTC)