



Formation + accompagnement individuel post-formation code web FC2

Formation comportementale à la gestion d'équipe

DURÉE : 2 JOURS (formation) + **1h30** (accompagnement individuel post-formation)

► Formation présentielle + accompagnement distanciel - 16h (déjeuners de travail inclus) + 1h30 > **17h30**

► Formation et accompagnement à distance > **15h30**

PRIX : 1190 € HT (Formation) + **375 € HT** (accompagnement individuel) >> **1565 € HT** (1758 € TTC)

PARTICIPANTS

COLLABORATEURS AMENÉS À DEVOIR GÉRER UNE ÉQUIPE OU UN PROJET.

RESPONSABLES D'UNE ÉQUIPE SOUHAITANT AMÉLIORER LEURS APTITUDES MANAGÉRIALES.

Prérequis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

OBJECTIFS

- S'affirmer de façon crédible dans son (nouveau) rôle de responsable.
- Savoir différencier son attitude professionnelle de ses émotions personnelles.
- Se positionner clairement vis-à-vis de ses différents interlocuteurs.
- Adapter son leadership avec souplesse à la diversité de ses collaborateurs et des situations rencontrées.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

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

www.performances.fr

code web : FC2

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**.

Programme de la formation

Affirmer son autorité

- Le métier de meneur d'hommes : savoir évoluer d'une approche de super-technicien (Je pense) à une approche globale (Nous faisons), développer son charisme, son influence et son pouvoir de persuasion.
- Construire son leadership personnel : oser la directivité, susciter l'engagement, construire une vision de l'avenir et la faire partager, savoir être proche du terrain dans les situations difficiles, montrer personnellement l'exemple.
- Avoir une allure de chef d'équipe : les conditions de l'affirmation de Soi, de l'écoute attentive et de la discrétion.
- Tenir un discours de chef d'équipe : ton juste de la voix, choix judicieux des mots, cohérence et concision du discours.

Maîtriser son affectivité

- Pratiquer la "neutralité bienveillante" au quotidien : désamorcer à temps un conflit qui se prépare, absorber une colère sans se laisser démonter, s'interdire de critiquer un collègue en public.
- Rester professionnel : éviter le piège des relations trop personnelles, du chantage affectif, des confidences trop privées.
- La stabilité émotionnelle : réguler ses émotions de façon à préserver la bonne marche du travail et l'équilibre de ses collaborateurs.
- La stabilité relationnelle : relativiser un heurt de susceptibilité, protéger ses collaborateurs de ses états d'humeur et de son éventuelle cyclothymie.

Adopter la "bonne distance"

- La gestion de la distance interpersonnelle : trouver le bon équilibre entre la proximité copain-copain et la froideur excessive.
- Savoir ne pas tomber dans le piège des jeux de rôles : le "pote", le "sauveur", "l'assistante sociale".
- Trouver un équilibre dans ses relations avec ses anciens pairs : déjouer les tentatives de manipulation des ancien(ne)s ami(e)s délaissé(e)s qui vous connaissent (trop) bien.
- Se positionner vis-à-vis de sa hiérarchie : négocier des objectifs, demander les moyens nécessaires, proposer de nouvelles méthodes en rapport avec les nécessités du terrain.

Adapter sa communication à l'interlocuteur

- Comprendre les motivations et les dispositions de ses collaborateurs en observant leurs attitudes et leur gestuelle.
- Développement des comportements professionnels d'écoute active : poser les bonnes questions au bon moment.
- La communication différentielle® et ses "miracles" : s'adapter au profil individuel de ses collaborateurs.
- Doser son autorité en fonction de la situation : mauvaise humeur, indiscipline, revendication agressive, provocation publique.

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 de l'entretien d'accompagnement individuel post-formation

- Un questionnaire Performances-Talents est envoyé en amont au participant afin de clarifier ses besoins et d'identifier ses axes d'amélioration.
- Le participant présente le résultat des actions menées à l'issue de la formation et précise ses attentes spécifiques.
- Le formateur-conseil oriente le participant et l'accompagne dans l'utilisation personnalisée des outils. Élaboration d'un plan d'action sur mesure pour atteindre ses objectifs.