INSTITUT **FRANÇOIS BOCQUET**

Formation + accompagnement individuel 360 training / Coach GPT

Manager une équipe au quotidien

code web QME

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 ses pièges.

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.**

Programme de la formation

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

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

EN SAVOIR PLUS

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.