



DURÉE : 7 jours

55h en présentiel (déjeuners de travail inclus) |
49h à distance

PRIX : 3 790 € HT (4 548 € TTC)



Parcours certifiant éligible au CPF

Cette formation certifiante est adossée à la certification "Les compétences managériales" portant le N°235468 (Pour tout public et toutes branches).



PARTICIPANTS

DIRIGEANTS. RESPONSABLES DU PERSONNEL ET DES RESSOURCES HUMAINES. CHEFS DE PROJETS, RESPONSABLES D'ÉQUIPES.

Prérequis : Les candidats au certificat posséderont **au moins une des 3 caractéristiques suivantes** : Une expérience de 2 ans au moins à la direction d'une entreprise, d'une filiale, d'un établissement, d'une division, d'une administration, d'un centre de profit ou d'une association. / Des responsabilités de management des personnes ou d'encadrement d'une (ou de plusieurs) équipe(s) pendant 2 ans minimum. / La pratique régulière de la gestion projet, du management transversal, du management d'équipes temporaires et/ou disséminées, pendant une durée cumulée d'au moins 2 ans.



OBJECTIFS

- ▶ Offrir à son équipe un leadership construit sur une vision collective et une confiance partagée.
- ▶ Piloter un projet et rassembler des compétences transversales. Faire fructifier un capital-compétences : recrutement, intégration, évaluation, formation.
- ▶ Découvrir la panoplie complète des outils de la motivation.
- ▶ Dénouer les conflits individuels ou collectifs : comment éviter de devenir le bouc émissaire.
- ▶ Introduire le changement de façon motivante.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

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

www.performances.fr
code web : PCYM

[CLIQUEZ ICI](#)



Cette formation peut donner lieu à une adaptation en **intra-entreprise**.

Programme

Construire son leadership

- ▶ Les quatre dimensions fondamentales du Leadership.
- ▶ Les facteurs d'échec : exécution personnelle des tâches, tentation du contrôle ou besoin de popularité.
- ▶ La vision du leader : élaborer un rêve collectif, l'incarner personnellement par son langage et sa présentation.
- ▶ L'approche différentielle du leadership : analyser son profil managérial et ses risques de dérive.

Construire son équipe

- ▶ La dynamique des groupes et les phases du développement.
- ▶ Les fondamentaux de la conduite de réunion.
- ▶ La gestion du temps collectif : savoir se protéger des interruptions continues.
- ▶ Les conditions de réussite de la délégation : la mise en place des points de contrôle.
- ▶ La cohésion de son équipe et sa protection.

Piloter un projet, coordonner des compétences transversales

- ▶ La mise en place d'une équipe de projet.
- ▶ Le pilotage d'un projet : tableaux de bord et mécanismes correcteurs.
- ▶ Les incidents de parcours : canaliser le stress et les comportements agressifs.
- ▶ Les contraintes spécifiques d'une équipe fragmentée.
- ▶ Le management transversal : agir sur les leviers d'influence sans autorité statutaire.

Rassembler, évaluer et développer les compétences nécessaires

- ▶ Le recrutement : dresser l'inventaire des besoins, définir un poste, conduire un entretien.
- ▶ L'intégration des nouveaux embauchés : comment aider un collaborateur à progresser.
- ▶ L'accompagnement au changement : comprendre et dépasser les résistances.
- ▶ Le développement des compétences : transmission interne du savoir-faire, nouveau contexte de la formation professionnelle (CPF).

Motiver ses collaborateurs

- ▶ L'engagement personnel : les conditions de la confiance durable et l'effet miroir.
- ▶ L'analyse du système de valeur de ses collaborateurs.
- ▶ Formuler des exigences franches et claires.
- ▶ Les forces d'inertie à vaincre : les adversaires de principe au changement.
- ▶ Les collaborateurs démotivés : comment lutter contre l'absentéisme et recharger les batteries de ses collaborateurs.

Gérer les conflits

- ▶ La critique efficace : amener ses collaborateurs à des comportements nouveaux.
- ▶ L'art de dire Non.
- ▶ La gestion de l'indiscipline, la revendication.
- ▶ De la colère individuelle à l'hostilité collective : l'absentéisme, le turnover, la grève.
- ▶ Les conflits invisibles : jalousies personnelles, conflits de territoire.

Aptitudes évaluées lors de l'atelier de certification

- Savoir prendre des décisions claires et les expliquer de façon motivante.
- Orchestrer efficacement les compétences et les priorités de ses collaborateurs.
- Déléguer efficacement une tâche, une mission, une responsabilité.
- Recadrer un collaborateur dont le comportement est inapproprié.
- Remotiver un collaborateur démotivé ou une équipe démobilisée.
- Construire et préserver la cohésion d'une équipe ainsi que les synergies entre collaborateurs.
- Accompagner ses collaborateurs dans le développement de leurs compétences.

Moyens pédagogiques :

Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

Évaluation de la certification :

réalisée en fin de formation par des tests écrits, des mises en situation et des entretiens individuels.

Sanction du parcours : Attestation de fin de formation