INSTITUT FRANÇOIS BOCQUET

Parcours certifiant Formation comportementale à la gestion d'équipe

DURÉE : 3 jours
%dh en présentiel | %dh distance

PRIX : 1980.00 € HT (2376.00 € 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.

PROGRAMME

PREMIERE PARTIE

Affirmer son autorité

- Le métier de manager d'équipes : savoir évoluer d'une approche de super-technicien (Je fais) à une approche globale (Nous faisons), comprendre les attentes de ses collaborateurs.
- Construire son leadership personnel : susciter l'engagement, montrer personnellement l'exemple, communiquer ses valeurs et celles de l'entreprise, savoir être proche du terrain dans les situations difficiles, oser la directivité quand elle est nécessaire.
- Avoir un comportement de chef d'équipe empathique mais assertif : l'affirmation de Soi, l'impact, l'écoute active, les bonnes questions, la capacité à s'effacer pour autonomiser l'équipe.
- 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.
- 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 heurtement de susceptibilité, protéger ses collaborateurs de son propre stress et de ses sautes d'humeur, d'une pression excessive.
- Le vrai pouvoir de l'empathie : mieux comprendre et gérer les émotions des autres sans se laisser contaminer par leur mal-être, leurs émotions négatives, leurs débordements.

Adopter la bonne distance

- La gestion de la distance : 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 : désamorcer la jalousie éventuelle des anciens collègues, gérer les collaborateurs devenu(e)s des ami(e)s, dépasser les incompatibilités d'humeur personnelles pour rester équitable.
- 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.

DEUXIEME PARTIE

L'atelier de certification Management (1 jour)
Déroulement :
> Avant l'atelier, chaque candidat complète un questionnaire d'auto-évaluation sur la plateforme Performances-talents pour identifier ses forces et ses axes d'amélioration.
> Les candidats participent à un parcours composé de 5 étapes, chacune conçue pour évaluer une compétence clé du management. Chaque palier à un thème, un objectif et des critères d'évaluation précis.
> Les apprenants sont évalués à la fois par les autres participants et par un évaluateur qui intervient pour observer, guider et évaluer les compétences mises en action.

LA CERTIFICATION

Aptitudes évaluées :
1. Affirmer sa décision dans un environnement complexe et réagir de manière appropriée à la diversité des circonstances.
2. Déléguer efficacement une tâche, une mission, une responsabilité en adaptant sa communication à son interlocuteur.
3. Remotiver un collaborateur et l'accompagner dans l'atteinte de ses objectifs.
4. Conduire un entretien en adaptant sa posture à la diversité des situations.
5. Recadrer un collaborateur dont le comportement est inapproprié.

Chaque participant sera confronté à :

des mises en situation contextualisées et réalistes,
des études de cas interactives,
un décryptage de vidéo situationnelle,
des échanges de pratiques,
des feedback pédagogiques,
une évaluation collective des compétences managériales.

Dans chaque atelier, les participants sont issus de différentes formations ce qui enrichit encore plus le partage de connaissances.

Un test de positionnement sera envoyé aux participants en amont de la formation.	**Tour de table** pour recueillir les attentes des participants.	**Moyens pédagogiques :** Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation	**Évaluation des acquis :** Réalisée en fin de formation par un questionnaire.	**Sanction de la formation :** Attestation de fin de formation