MANAGEMENT — DES FONDAMENTAUX AU PERFECTIONNEMENT

Durée – 1 à 5 jours (7 à 35 h), en parcours modulable, + modules à la carte | **Public –** Managers de proximité, chefs d'équipe, responsables et cadres.

Prérequis – Aucun pour les fondamentaux ; une première expérience du management pour les journées de perfectionnement.

Intervenant – Véronique — Formatrice & consultante, psychologue du travail, certifiée MBTI et SOSIE.

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- ✓ Appréhender le rôle et la finalité du manager pour incarner la bonne posture (autorité vs légitimité)
- ✓ Identifier son profil managérial (MBTI) et construire son projet de management
- ✓ Communiquer efficacement et développer une communication assertive
- ✓ Maîtriser les techniques de management opérationnel : management situationnel, délégation, entretiens et contrat de performance
- ✓ Développer son leadership et la motivation de l'équipe
- ✓ Prévenir et gérer les situations conflictuelles et les environnements complexes
- ✓ Conduire le changement pour accompagner les transformations
- ✓ Installer la performance collective et un climat social durable (intelligence collective, RPS, stress, organisation)

Contenu pédagogique

✓ Le rôle et la posture du manager (Jour 1)

- Appréhender le rôle et la finalité du manager pour incarner la bonne posture
- Autorité vs légitimité : sur quoi fonder son management aujourd'hui
- Le passage collègue → manager : ce qui change, ce qui coince
- Le manager, courroie de transmission : traduire sans trahir entre la direction et le terrain

✓ Mieux se connaître pour mieux manager — outil MBTI (Jour 1)

- Cerner son profil relationnel et ses préférences de fonctionnement
- Capitaliser sur ses atouts et développer ses points de progrès
- Repérer les forces et axes de progrès de ses collaborateurs pour les faire évoluer positivement
- Développer son adaptabilité relationnelle pour répondre avec agilité aux différentes situations managériales

✓ Construire son projet managérial (Jour 1)

- Élaborer, communiquer et expliquer son projet de management pour partager la vision et donner du sens
- Établir le diagnostic de son équipe : matrice compétence × motivation
- Poser un cadre lisible, expliqué et tenu dans la durée
- Assurer un management individuel pour optimiser les talents de chacun

✓ Communiquer efficacement & développer une communication assertive (Jour 2)

- Identifier les pièges, les limites et la complexité de la communication
- Identifier plutôt que juger : questionnement, écoute active, empathie, assertivité
- Communiquer pour être compris : le protocole de communication
- Instaurer un cadre de communication équilibré et des pratiques claires

✓ **Animer son équipe au quotidien (Jour 2)**
- Le management situationnel appliqué à son équipe
- Les rituels courts qui tiennent : brief, débrief, point hebdo
- Fixer un objectif clair et en assurer le suivi
- Conduire les entretiens managériaux du quotidien : suivi, recadrage, félicitation

✓ **Déléguer efficacement (Jour 3)**
- La délégation, un acte fondateur : quoi, à qui, avec quel niveau de contrôle
- Suivre les réalisations : conclure et piloter des contrats de performance
- Rendre les collaborateurs « acteurs » : actionner les leviers de motivation et développer la proactivité
- Donner des signaux de reconnaissance et se positionner en manager ressource

✓ **Développer son leadership (Jour 3)**
- Prendre conscience de son potentiel d'influence pour être le moteur de l'équipe
- Connaître les différents types de leadership, leurs impacts et leurs enjeux
- Régler son comportement selon les situations et les potentialités des collaborateurs
- Faire évoluer sa posture de manager vers celle de leader : incarner une direction claire

✓ **Faire face aux situations conflictuelles (Jour 4)**
- Prévenir et traiter les conflits
- Gérer les environnements et personnalités difficiles (agressivité, mauvaise foi…)
- Maîtriser l'émotion pour intégrer le « subjectif » : susceptibilités, égos, non-dits…
- Savoir dire non sans altérer la relation ; recadrer constructivement (méthodologie de l'entretien de recadrage)

✓ **Manager les environnements complexes (Jour 4)**
- Identifier et déjouer les tentatives de manipulation
- S'affirmer dans les situations complexes et se positionner clairement
- Choisir ses stratégies d'influence (buts, objectifs, argumentation)
- Envisager les différents scénarios possibles et prendre les bonnes décisions

✓ **Conduire le changement (Jour 4)**
- Identifier les caractéristiques des réactions au changement et leurs mécanismes
- Accompagner son équipe dans les transitions et les situations de crise
- Transformer une résistance en levier
- Communiquer sur le projet de transformation pour impulser dynamique et adhésion

✓ **La performance et l'intelligence collective (Jour 5)**
- Ce qui caractérise une équipe performante et les conditions pour la créer
- Gérer les résistances et les freins, sortir « par le haut » des situations de blocage
- Identifier les liens entre performance individuelle et performance collective
- Co-construire les tableaux de bord, anticiper les conflits, piloter les actions dans la durée

✓ **Donner du sens & manager la dimension collective (Jour 5)**
- Manager autour de la stratégie
- Communiquer sur le projet d'entreprise ou de service pour impulser dynamique et adhésion
- Fédérer son équipe autour du projet commun
- Renforcer les liens, les synergies internes et les performances

✓ **Prévenir les RPS & préserver le climat social (Jour 5)**

- Identifier les risques, repérer les signaux faibles et mesurer leur impact
- Votre valeur ajoutée sur le climat social : les 12 points cruciaux
- Les indicateurs à surveiller et les apports de la vigilance sociale du manager
- Passer « du dire au faire » : un plan d'action simple et opérant, adapté à votre environnement

✓ **Gérer le stress, le temps & s'organiser (Jour 5)**

- Diagnostic de son niveau et de son type de stress ; mécanismes du bon et du mauvais stress, burn-out
- Pistes pour gérer les situations stressantes : communication réductrice de stress, empathie, affirmation de soi
- Se doter d'outils « gain de temps » : matrice des priorités, check-lists, plannings, tableaux de bord, routines
- Utiliser l'IA pour gagner en temps et en performance

✓ **Modules à la carte (En option)**

- Devenir un manager coach (1 j) : écouter, questionner, reformuler ; faire formuler les solutions ; entretien d'accompagnement (feedback, GROW)
- Management intergénérationnel (1 j) : les 4 générations, adapter sa communication et son style, cartographie d'équipe, tutorat et tutorat inversé
- Management transversal (1 j) : légitimité sans autorité statutaire, influence et négociation, coopération entre services
- Gestion de projet (1 j) : cadrer, planifier, animer l'équipe projet, piloter les écarts
- Prise de parole en public (1 j) : message clair, voix / souffle / trac, capter l'attention
- Conduite du changement (1 j) : réactions au changement, accompagner la transition, transformer les résistances
- Autres modules courts (0,5 à 1 j) : aisance managériale (MBTI), conduite de réunion, entretiens managériaux, manager sans « fliquer », développer son leadership, prévenir & gérer les RPS, gestion du stress, orientation solution & résolution de problèmes

Démarche et méthodes pédagogiques

Démarche active, centrée sur l'apprenant qui « agit ». Un parcours modulable où chaque notion se travaille sur les situations réelles de vos managers. Méthodes :

- ✓ Participative : basée sur le questionnement des participants.
- ✓ Active : fait appel à l'expérience, à la réflexion, à l'initiative et à la motivation des apprenants.
- ✓ Alternance permanente entre apports et mise en pratique, pour un ancrage concret.

Moyens pédagogiques

Brefs exposés et questionnement ; Profil MBTI et diagnostic d'équipe ; Simulations et situations professionnelles reconstituées ; Résolution de problèmes, brainstorming et partage d'expériences ; Remise d'un support pédagogique individuel.

Modalités d'évaluation

- ✓ Évaluation formative en cours de module
- ✓ Évaluation des acquis réalisée avec un QCM
- ✓ Satisfaction à chaud et à froid

Sanction de la formation – Certificat de réalisation