

Cycle de formation management

Nouveauté 2018 : ABP propose un parcours de formation complet au management et au coaching d'équipe

Lieu : Nice Méridia

Public : Toute personne ayant à encadrer une équipe, ou souhaitant se former à l'encadrement : Dirigeants, chefs d'entreprise, managers ou futurs managers, encadrants ou superviseurs...

Objectifs

Ce parcours de formation complet vous apportera **les outils fondamentaux du management et du coaching d'équipe**, et vous permettra de développer vos connaissances et compétences sur les points suivants :

- **Intégration d'un collaborateur**, valorisation, **communication managériale**, cadrages et recadrages,
- **Gestion de la cohésion d'équipe**, des relations humaines et des tensions au sein des équipes,
- **Affirmation de Soi en tant que manager**, animation de briefs et de réunions,
- **Motivation des collaborateurs** par différents leviers non financiers,
- Suivi des collaborateurs dans le temps (Fixation et suivi des objectifs, **feedback**, points d'étapes et entretiens),
- **Respect des obligations managériales** (Entretiens annuels et professionnels),
- **Gestion des freins au changement**, donner envie à ses collaborateurs de vous suivre et **adhérer à une vision** à court et moyen terme.

Programme

ETAPE 1 : "Les outils du manager leader"

Jour 1 :

- **Tour de table : points forts et points de progrès de chacun**
- **Les Indispensables de la Communication dans le Management**
 - Le non verbal et le Management
 - Le Triangle Infernal de la Communication
 - AIP : Attitude Intérieure Positive
- **5 fondamentaux de l'autorité affirmée sans agressivité**

- Les règles et les valeurs
- Savoir donner des limites de manière motivante et adresser un reproche constructif
- Recadrer et se séparer d'un collaborateur
- Comment faire face à un collaborateur récalcitrant ("oui mais", "je n'ai pas le temps"...)

Jour 2 :

- **Intégrer et positionner un collaborateur**
 - Positionner un collaborateur, se positionner et assoir sa crédibilité en tant que manager
 - Les pièges à éviter pour une intégration réussie
- **Les Outils du Management : Suivre son équipe, déléguer, motiver.**
 - L'entretien de Management : comment faire grandir et coacher son collaborateur
 - Féliciter et encourager?
- **Comment s'adapter à son collaborateur**
 - Méthode D.I.S.C.
 - Comment comprendre facilement et s'adapter à chaque caractère ou personnalité au sein de son équipe ? Sur quel sujet coacher, déléguer et cadrer chaque type de collaborateur ?
 - Comment aborder et motiver chaque type de collaborateur ?
 - Comment communiquer avec mon manager ?

ETAPE 2 : "Leviers de motivation non financiers et coaching d'équipe"

Jour 3 :

- **Echanges et retour d'expérience sur le module précédent**
- **Bilan de la mise en application des outils après les 2 premiers jours de formation**
 - Ce qui a fonctionné, ce qu'il faut réajuster
 - Apports complémentaires du formateur et training sur l'ensemble des outils
 - Mises en situation réelles sur la base d'exemples concrets identifiés et vécus
- **Gérer un conflit entre 2 collaborateurs**
 - Gérer les tensions et renforcer la cohésion d'équipe
 - Développer la cohésion au sein de mon équipe
- **Mettre en place une médiation entre deux collaborateurs**

Jour 4 :

- **12 leviers de motivation non financiers :**
 - Découvrir 12 leviers de dynamisation des équipes : 12 axes afin de dynamiser, mobiliser et rassembler son équipe autour d'un objectif commun
 - Cas pratique : sur chaque levier présenté, quelle est votre capacité à motiver chacun de vos collaborateurs ?
- **Planifier et organiser la motivation de mon équipe ?**
- **Définir un plan d'action individualisé par N-1**

ETAPE 3 : "Manager le changement"

Jour 5 :

- **Management situationnel ou comment adapter son management selon la compétence et la motivation de mon collaborateur**
 - Faciliter la gestion des freins au changement (Peurs de changer, colère quant aux nouvelles organisations proposées par la direction, Négociations?)
- **Les étapes du changement**
 - Partage et conseils autour des actions à poser à chaque étape
- **Animer une réunion, une intervention**
 - Animer un briefing motivant
 - Quand et pourquoi organiser des réunions? Quels types de réunions ? Avec quels objectifs?
 - Astuces et pièges à éviter

ETAPE 4 : "Entretien Annuel et Professionnels - Transformer ces obligations managériales en outils indispensables au développement de vos équipes"

Jour 6 :

- **Particularités, objectifs et éléments légaux relatifs à l'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation**
- **L'intérêt et la force managériale apportée par ces entretiens**
 - L'entretien comme outil supplémentaire de motivation
- **Préparer l'entretien**
 - Logistique et éléments indispensables
 - Outils support
- **Mener l'entretien et favoriser les échanges**
 - Posture
 - Outils de communication
 - Argumenter lors de l'entretien
 - Crédibilité du manager lors de l'entretien
- **Les types de support, les points incontournables**
- **Et après l'entretien?**
 - Le suivi
 - Accompagnement et soutien sur la base de votre propre trame d'Entretien Professionnel

En parallèle à ce cycle complet, nous vous proposons également **des étapes d'accompagnement personnalisées** :

- Evaluation 360° Feedback - Une vraie prise de conscience de ses points forts et points à améliorer, des pistes d'amélioration concrètes.

Destiné à chaque personne souhaitant faire un point sur ses talents, ses compétences, ses comportements (managers, commerciaux, personne travaillant en équipe?) ou pouvant être réalisé pour une équipe dans son intégralité, l'évaluation 360° Feedback permet à un manager d'établir une cartographie précise de ses points forts et de ses points de progrès, et de construire un plan d'action concret et précis. Tout cela en étant accompagné par un coach spécialiste du management d'équipe.

Comment se déroule le 360°?

Un questionnaire est envoyé à 10 répondants, collaborant avec la personne évaluée (collègues, supérieurs hiérarchiques, collaborateurs,?). Les critères à évaluer sont définis avec l'aide du manager de la personne évaluée, et la ou les personnes évaluée(s) elle(s) même(s) afin d'impliquer chacun. Une synthèse de l'ensemble des réponses est réalisée par le consultant, et fait l'objet d'une séance de débriefe de 2h30 à 3h00 au cours duquel les résultats sont étudiés, aboutissant à la construction commune d'un plan d'action d'amélioration. Ce plan d'action est partagé avec le manager de la personne évaluée afin qu'il assure un suivi de ce plan d'action.

- Accompagnement individuel "Mieux se connaître pour mieux manager"- L'accompagnement indispensable à toute prise de fonction managériale

Le test Ennéagramme ou des "9 types de personnalités" a pour objectif de permettre au manager de mieux se connaître lui-même, mais aussi d'identifier les profils de ses collaborateurs. L'Ennéagramme donne une description très précise de la psyché humaine et permet d'expliquer et/ou de prévoir, avec une fiabilité étonnante, leur comportement, leur mode de communication, ou encore leur attitude face aux diverses circonstances de la vie.

Ce test a pour but de permettre au participant d'identifier son style de comportement dominant et à percevoir comment ce style peut avoir des effets positifs et négatifs sur ses collègues, supérieurs hiérarchiques ou collaborateurs.

Les objectifs :

- Mieux se connaître et mieux connaître l'autre (Mon client, mon collaborateur, mon collègue...)
- Comprendre ses motivations et moteurs / comprendre l'origine de sa manière de communiquer
- Définition mes points forts et talents, mes axes de travail et d'amélioration en termes de management et de communication
- Préconisations individuelles en termes de comportement et de communication et définition d'un objectif individuel de progrès précis

- Séances de suivi "Mise en place des outils suite à la formation management" -Coaching individuel

Séances d'accompagnement réalisées sous un format « Coaching individuel », afin de personnaliser la fin de l'accompagnement en l'adaptant aux besoins et problématiques individuelles du manager, d'apporter les outils complémentaires nécessaires, ainsi que des ajustements sur la mise en application des outils vus en formation.

- Point sur la mise en place des outils vus en formation
 - Apports complémentaires
 - Ajustements si nécessaire
- Training et mises en situation
- Suivi des objectifs individuels : Coaching sur les objectifs fixés.