

MANAGER LES PERSONNES

PUBLICS CONCERNE

Cadres

OBJECTIFS

- Positionner son équipe (état présent)
- Développer sa capacité à s'adapter : mise en action avec préparation, résolution de problème et fixation d'objectifs, analyse (feedback - debriefing)
- Construire et développer les compétences d'équipe : optimisation de la gestion individuelle et collective
- Construire et développer les compétences de son équipe (objectif de progrès + optimiser l'efficacité de son équipe)

CONTENUS PEDAGOGIQUES

LES CONTENUS

- Rappel des styles et des éléments - clés du management : Initiative, recherche des faits, résolution de conflits, affirmation des convictions, prise de décision, analyse critique
- Description du travail d'équipe actuel : Préoccupation des coûts, qualité, gestion du temps, objectifs, évaluation, solidarité
- Travail d'équipe : Epreuve individuelles et collectives de résolution de problèmes en groupe
- Exercices d'équipe en 3 temps : Préparation, action et analyse de l'activité par les équipes
- Création d'un système de coopération – partenariat et développement des relations au sein de l'équipe pour atteindre les objectifs fixés
- Evaluation du fonctionnement d'équipe et des ressources mises à disposition (matériel, co - équipiers, règles, temps...)
- En fonction des ressources et des relations, quels sont les résultats atteints ? Comment ?
- Relations et processus de maturation d'une équipe jusqu'à sa cohésion = communiquer pour (mieux) connaître, comprendre, adhérer, s'engager
- L'équipe de travail : Définition ; responsabilité et engagement au sein de l'équipe
- L'individu dans l'équipe : Energies positive – constructive et négative - destructive
- Définition de l'équipe d'agence optimale et des plans d'amélioration : mise en évidence des points à améliorer dans les équipes d'agences
- Plan d'action individuel et de perfectionnement = points forts et points à améliorer : vis – à - vis de l'équipe d'encadrement + auprès des équipes

LE SYSTEME D'EVALUATION

- Avant la formation : les objectifs des participants
- Pendant la formation : A. En début et en fin de formation : Auto-évaluation par le manager et évaluation par la Direction (mise en relation)
- En cours de formation : Evaluation des PAP – Plans d'Amélioration Prioritaires : Réalisation totale, partielle...
- Après la formation : les acquis et les répercussions de la formation = Mise en évidence des stratégies de réussite
 1. Les principaux acquis que j'ai tirés de la formation
 2. Pour progresser , je fais plus souvent
 3. Pour progresser, je fais moins souvent
 4. Je rencontre les obstacles suivants dans l'accomplissement de ces changements
 5. Je peux surmonter les obstacles au changement en faisant les choses suivantes
- L'organisation du suivi : sur site, mise en situation des managers formés pour utiliser leurs acquisitions (niveaux maîtrise et innovation)

DUREE
2.5 jours

NOMBRE DE PARTICIPANTS
6 à 10 Stagiaires maximum

TYPE DE FORMATION
Intra ou sur site

PRE REQUIS
Aucun

PRIX
Nous consulter

LES + DE LA FORMATION

- Intégration des objectifs de la Direction et de la problématique de l'entreprise
- Prise en compte de la fonction des stagiaires et des situations à gérer
- Prise en compte des documents et procédures de l'entreprise ou création de guides
- Perfectionnements possibles avec entraînements et coaching
- Le Profil Insights (en option) peut aider à une évolution plus rapide des comportements personnels

