

**Durée :** 4 jours.

**Public :**

Jeunes managers dans le cadre de la prise de fonction, manager se positionnant face à d'anciens collègues, encadrement d'une nouvelle équipe et nouveaux challenges. Dernière MAJ : Avril 2024

**Objectifs :**

Faire le point sur ses compétences pour les confronter aux exigences du poste d'encadrement. Identifier les enjeux d'une fonction d'encadrement. Maîtriser les étapes du processus de prise de poste, les bases du management et de la gestion d'une équipe à travers des points clés. Accompagner le changement et piloter son équipe.

**Pré-requis :**

Aucun prérequis n'est nécessaire pour participer à cette formation si ce n'est être en situation de management.

**Méthodes :**

Questionnaire de positionnement, boîte à outils opérationnelle, jeux de rôles. Simulation d'actes managériaux filmés et débriefés. Un accompagnement personnalisé pour chaque participant.

**Evaluation :**

L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des multiples exercices, mise en situation et étude de cas à réaliser. Le formateur remet en fin de formation une attestation avec les objectifs acquis ou non par le stagiaire.

**La mission du manager : son rôle, sa conduite**

Définition du management, les 4 types de manager  
Les paramètres décrivant le comportement du leader dans chaque style  
Identifier son propre style de leadership  
Adopter le style adéquat : leadership et efficacité  
Apprécier le nouvel environnement et ses spécificités  
Se positionner face à des anciens collègues et faire accepter son nouveau statut  
Identifier ses ressources internes/externes  
Conduire l'équipe vers ses objectifs  
Prendre des décisions et faire adhérer  
Maintenir la cohésion, contrôler et motiver

**Mettre en place ses propres outils d'animation**

Définir les règles du jeu du fonctionnement de l'équipe  
La délégation, la responsabilisation, l'évaluation  
Le challenge, le concours, l'incitation

**Les méthodes de contrôle**

Mettre en place de nouvelles règles et procédures  
Le reporting, les objectifs contradictoires  
Les visas, la vérification

**La communication du manager**

Les principes de la communication et le rôle de l'écoute  
Identifier les résistances au changement  
Le bon positionnement pour une bonne communication  
Développer et asseoir sa légitimité en tant que manager

**Développer un comportement de responsable**

La ligne blanche à ne pas franchir  
Arbitrage et légitimité  
Montrer l'exemple : droits et devoirs du manager

**Adapter son style de management aux équipes en place**

Intégrer, mobiliser et accompagner les jeunes collaborateurs  
Encadrer des seniors et vaincre la résistance au changement et le désengagement  
Transformer les différences de génération en complémentarités  
Encadrer d'anciens collègues : les conditions indispensables

à l'exercice de l'autorité

**Le manager et son équipe**

Prise de fonction - prise de contact  
S'appuyer sur les compétences de l'équipe  
Être ferme, inspirer confiance

**Ajouter une dimension à son management : le leadership**

Situer le leadership par rapport au management  
Ce que les collaborateurs attendent d'un leader  
Prendre conscience de ses propres qualités de leader

**Instaurer un climat de confiance avec son équipe**

Favoriser les contacts positifs et constructifs  
Trouver le bon niveau d'influence et de contrôle  
Communiquer et dialoguer franchement et ouvertement

**Se positionner et manager dans le changement**

Identifier les nouveaux enjeux et contextes des organisations  
Les différents types de changements  
Les principes clés de la conduite du changement dans les organisations  
Identifier les risques et les leviers du changement

**Savoir anticiper les réactions possibles face au changement pour mieux s'y adapter**

Identifier les principales causes de résistance au changement et leurs caractéristiques comportementales  
Les étapes de la perception des enjeux du changement : déni, prise de conscience, compréhension, assimilation, capacité à transmettre  
Typologie des attitudes et réactions classiques face au changement  
Pouvoir adapter son discours selon le niveau d'implication des publics  
Comprendre des réactions exacerbées pour mieux les anticiper

**Communiquer autour du changement**

Mettre en oeuvre une communication inventive  
Faire partager ses idées et s'appuyer sur les autres  
Les approches directes et indirectes : les forces contraires

**Modalités d'accès** : Adeos valide avec le candidat, qu'il possède bien les compétences et les prérequis nécessaires au suivi de la formation.

**Délais d'accès** : Nous contacter.

**Accessibilité aux personnes handicapées** : Nos locaux sont aux normes d'accueil pour les PMR, pour les autres handicaps nous contacter afin de pouvoir adapter la formation ou bien vous orienter vers un organisme partenaire.