

# Devenir un manager d'équipe performante

**Initiation**

<b>Objectifs :</b>	
Se positionner comme manager performant. Etre capable de communiquer, de mettre en œuvre un savoir être positif. Encourager l'autonomie de l'équipe. Faire face aux situations les plus courantes d'encadrement d'équipe. Diriger ses anciens collègues. Contrôler les résultats en cohérence avec la culture de l'entreprise et en réponse aux attentes des collaborateurs des ateliers de production..	
<b>PUBLIC</b>	Chef d'équipe, agent de maîtrise ou technicien.
<b>PRE REQUIS</b>	Aucun
<b>ORGANISATION</b>	Durée : 3 Jours (21h) Matériel : Un support de cours + PC Nombre de Stagiaires : Minimum : 1 personne et Maximum : 6 personnes
<b>FORMATEUR</b>	Formateur ayant une expérience confirmée de la pédagogie et spécialiste du développement personnel et du management.
<b>PEDAGOGIE</b>	Pré-évaluation des besoins. Mise en situation Apports théoriques et exercices pratiques permettent d'approfondir les connaissances de base. Réalisation lorsque le temps le permet des créations de projets personnels. Evaluation de stage à chaud. Evaluation des acquis (QCM ou mise en situation ou exercice test d'application). Attestation de stage. Evaluation de stage à froid.
<b>MODULE SUIVANT</b>	Le Management d'une équipe Niveau 2
<b>HANDICAP</b>	Notre centre de formation est engagé dans une politique du handicap, à consulter sur notre site internet à l'adresse suivante <a href="https://www.borg-services.com/politique-handicap/">https://www.borg-services.com/politique-handicap/</a>

## PROGRAMME

<p>Le métier de manager de proximité Les caractéristiques du métier de manager de proximité Les trois obligations du chef d'équipe Les attentes de l'environnement du chef d'équipe</p> <p>Savoir se positionner comme manager et identifier son style de management - Qu'attend-on d'un manager de proximité : innovation, coordination, dynamisation - Identifier précisément son rôle - Eviter les erreurs courantes dans ses relations avec l'équipe et la hiérarchie - Evaluer ses pratiques actuelles et identifier les axes d'amélioration</p> <p>La prise de fonction du manager Les règles de base du management d'anciens collègues Les repères pour comprendre les "représentations du chef"</p> <p>Les différents styles de management d'équipe La tentation des extrêmes Les différents types de manager Déterminer le degré d'autonomie des membres de l'équipe Faire le lien entre compétence et motivation</p> <p>Identifier les situations de management Définir estime de soi et confiance en soi. Faire le point pour soi-même. Cultiver son processus d'évolution personnelle. Le rôle des actes de management</p>	<p>Contrôler Fixer des objectifs précis Recueillir l'information factuelle et notamment sur l'avancement des travaux Faire respecter les règles du jeu Mesurer la performance de son équipe : qualité, rendement, délai</p> <p>Etre un leader Déléguer du pouvoir tout en restant responsable des résultats Encourager et féliciter pour motiver, sanctionner les hors jeux Rebondir positivement sur les difficultés pour les transformer en vecteur de progrès Etre un modèle plutôt qu'un conseiller Apprendre à déléguer Redéfinir ses priorités et celles de ses collaborateurs en fixant des objectifs clairs et mesurables</p> <p>Elaborer des scénarii en fonction des situations S'impliquer dans la relation à soi-même. Développer une position juste par rapport aux autres. Renforcer son sentiment de sécurité intérieure. Augmenter sa conscience personnelle. Découvrir son identité essentielle.</p> <p>Sortir des conflits par la régulation, la médiation ou l'arbitrage Mettre en place une médiation : conditions de succès et protocole. Réguler et traiter les transgressions.</p>
--	---

<p>S'approprier les outils et concepts du management</p> <p>Communication orale</p> <p>Pyramide des besoins. Assertivité</p> <p>Différentes structures d'entretien</p> <p>Questionnement efficace</p> <p>Argumentation structurée</p> <p>Méthodes et outils de motivation durable</p> <p>Spirale du succès et conditions de réussite</p> <p>Récompenser les performances individuelles et collectives</p> <p>Communiquer</p> <p>L'écoute active au service de la compréhension de l'autre</p> <p>Etre un vecteur de la communication descendante et montante. Les attitudes facilitantes</p> <p>La capacité à s'affirmer</p> <p>La gestion des résistances, critiques et objections</p> <p>La pratique des réunions</p>	<p>Utiliser l'arbitrage au bon moment.</p> <p>Méthodologie de résolution de problèmes</p> <p>Mettre en place de nouvelles règles du jeu.</p>
---	--

