

ACQUERIR LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

1. Mieux se connaître pour mieux comprendre les autres et mieux les manager

Identifier les besoins de ses collaborateurs

- Décrypter les besoins psychologiques et les attentes essentielles des collaborateurs vis-à-vis de leurs managers



Atelier « Portrait-robot » : en équipes, réaliser le portrait-robot du manager (caractéristiques clés, compétences attendues, rôles principaux, etc.)

Définir son style de management

- Découvrir les 4 styles de management issus du modèle Hersey-Blanchard (directif, délégatif, persuasif, participatif) : débrief du questionnaire envoyé en amont
- Se familiariser avec les forces et faiblesses de ces 4 styles

Adapter sa posture et ses pratiques managériales

- Identifier la posture managériale à adopter avec chaque type de collaborateur dans son équipe



Atelier « Personae » : identifier le style managérial à adopter avec chacun de ses collaborateurs

- S'approprier une « boîte à outils » de pratiques managériales à déployer pour chaque type de collaborateur

2. Mobiliser son équipe autour du sens et des objectifs

Fixer les objectifs et les résultats attendus

- Formaliser l'intérêt de la fixation des objectifs : influencer les comportements dans une certaine direction
- Fixer des objectifs efficaces et comprendre l'intérêt de la méthode S.M.A.R.T.



Atelier « Objectifs et Résultats Clés » : pour un objectif défini, les participants lui associent les indicateurs de mesure et les actions concrètes à mener pour l'atteindre

Piloter l'autonomie de son équipe pour la rendre plus performante

- Définir la feuille de route stratégique de l'équipe en pratiquant la méthode OKR (Objectives and Key Results)
- Comprendre le mécanisme du management par les finalités

- Conduire un entretien d'actionnement permettant d'obtenir un haut niveau d'engagement



Atelier « Traduire sa feuille de route stratégique en OKR »

3. Créer un cadre de travail motivant

Connaître et actionner les leviers de motivation de ses collaborateurs

- Distinguer les trois niveaux de motivation : biologique, intrinsèque, extrinsèque
- Les 12 leviers de la motivation



Jeu de cartes « Les 12 motivateurs »

Créer les conditions d'un climat de confiance

- Identifier les caractéristiques d'un climat de confiance
- Repérer les composantes de la sécurité psychologique
- Identifier les situations anxiogènes et peurs associées

4. Développer les compétences

Evaluer objectivement la performance

- Construire son radar d'évaluation : mesurer les compétences, résultats et comportements, expliciter ses moyens de mesure et leurs limites
- Limiter l'impact de ses biais dans l'évaluation



Atelier : « Tous (dé)biaisés » : en sous-groupes, réfléchir à l'impact des biais cognitifs sur sa méthode d'évaluation de la performance et à des pistes d'actions pour les éviter

Faire progresser par de meilleurs feedbacks

- Intégrer les leviers de motivation du collaborateur à sa pratique du feedback
- Savoir formuler un feedback efficace
- Appréhender un concept clé pour motiver par l'envie de progresser : l'esprit croissant



Atelier « Stimuler l'esprit croissant » : à travers une mise en situation, les participants sont invités à réfléchir aux conditions permettant à leurs collaborateurs de sortir de leur zone de confort

PRESENTIEL

CLASSE VIRTUELLE



1 jour (7h00) (présentiel)
ou
2 x 3h00 (distanciel)



10 participants max.

Public cible

- Managers

Prérequis

- Aucun

Objectifs pédagogiques

- Situer son rôle de manager et définir son nouveau périmètre d'action avec son équipe
- Comprendre les leviers de motivation et démotivation
- Adapter sa posture managériale en fonction des profils de collaborateurs présents dans son équipe
- Engager durablement ses collaborateurs en activant motivation, autonomisation et progression

Méthodes mobilisées

- Des contenus inspirants nourris des meilleures pratiques et de la recherche
- De nombreux moments interactifs facilitant l'échange et le partage entre les participants et avec le formateur
- Des mises en situation pour rendre les participants acteurs de leur développement et les faire vivre les situations
- Une formation orientée action avec une feuille de route concrète et individuelle à la clé

Modalités d'évaluation

- Évaluation globale de la satisfaction à chaud à l'issue de la formation
- Questionnaire de validation des acquis