

Programme de Formation Posture managériale en équipe de direction : communication de qualité et gestion des tensions
--

Public : Dirigeants, coordinateurs-trices, responsables, managers

Capacité : 12 stagiaires

Durée : 3 à 12 mois - 25 à 64h

Prérequis : Etre en poste de management d'équipe

Formatrices : Médiatrice –Consultante Formatrice en compétences relationnelles (Méthode ESPERE®), ancienne avocate en droit des affaires et Facilitatrice en Intelligence collective

Introduction :

Accompagner les relations au sein de son équipe est une des missions principales d'un-e manager. Cette formation a pour objectif de permettre de définir précisément son rôle, de transmettre des clés pour une communication de qualité et des outils de gestion des conflits.

Objectifs :

- > Trouver le juste positionnement face à son équipe dans un management participatif
- > Savoir communiquer avec justesse
- > Accompagner les équipes face au conflit

Programme de la formation :

1. Diagnostic préalable

Entretiens de positionnement individuels et synthèses

2. Formation collective : Exercer sereinement son rôle de manager

- Définir la fonction du manager et ses spécificités
- Définir son style de management
- Savoir communiquer avec justesse : pour poser le cadre, valoriser les compétences, fédérer et motiver les équipes, développer l'autonomie, conduire le changement
- Comprendre le fonctionnement d'une relation
- Acquérir les règles de base d'une communication de qualité
- Trouver le juste positionnement face à son équipe
- Distinguer les notions d'autorité et de pouvoir
- Accepter : explorer notre rapport à l'erreur et s'accepter tel-le que l'on est, avec apaisement

3. Formation-action : mise en situation, analyse et feedback individuels

L'objectif est de mettre en application dans un cadre formatif et d'analyser

4. Formation collective : Management participatif et intelligence collective

- Faire équipe de direction : valeurs, éthique, construction du collectif
- Poser le sens de la démarche du management participatif :
- Poser le pourquoi et le cadre
- Définir les axes de motivation au travail
- Déconcentrer les pouvoirs tout en assumant son rôle de direction

5. Formation-action : mise en situation, analyse et feedback en groupe – 4h

6. Formation collective : Structurer les rôles d'une équipe de direction et organiser les prises de décisions

- Construire le fonctionnement en intelligence collective – inclusion/déclusion : Accueillir et animer l'écoute, l'acceptation, la place des émotions et la force de la

diversité

- Les différents rôles et délégation de responsabilités
- Prises de décisions : centralisée / par compromis / par consentement / par consensus
- Outils de réunions

7. Formation-action : mise en situation, analyse et feedback individuels

8. Formation collective : Disposer d'outils de prévention et de gestion des conflits au travail

- Lâcher-prise : prendre du recul et mieux gérer son stress
- Comprendre le conflit pour ne plus le craindre
- Les ressorts du conflit
- L'accompagnement des équipes face au conflit
- Entendre le langage de l'émotion
- Le conflit comme source d'évolution
- Acquérir des outils de gestion du conflit
- L'écoute
- La médiation

9. Capitalisation des acquis et bilan de projection

Moyens pédagogiques et techniques :

Pédagogie active :

- Apports théoriques et pratiques
- Clés et outils de communication relationnelle
- Exercices pratiques
- Visualisations de situations concrètes vécues dans le cadre du travail

Modalités d'évaluation :

L'atteinte des objectifs de formation est évaluée par le ou la formatrice