

**Programme de Formation**  
**Exercer sereinement son rôle de manager en équipe de direction :**  
**postures professionnelles, outils pour une communication de qualité,**  
**prévention et gestion des conflits**

**Public :** Directeurs et directrices, responsables d'équipes, RH tous secteurs d'activités

**Capacité :** 12 stagiaires

**Durée :** 3 à 12 mois

**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