

Les fondamentaux du management

Objectifs : Comprendre les différentes facettes de l'autorité saine et du rôle du manager.
Donner du sens à sa fonction de manager.
Appliquer les principes de la fixation d'objectifs.
S'affirmer dans sa position de manager, notamment en sachant dire non.
Accompagner leurs collaborateurs vers plus d'autonomie en pratiquant le management situationnel.
Gérer efficacement les situations tendues
Maîtriser les techniques de communication qui stabilisent la relation

Durée : 2 jours consécutifs et 1 jour un mois plus tard.

Jour 1

Les compétences du manager

A partir d'une exercice visuel, chacun pourra avoir une première approche de ce qu'est le rôle d'un manager. Nous poserons ensuite les limites de la responsabilité du manager ainsi que les compétences à avoir pour assurer un management conforme aux attentes de l'entreprise.

Exercice en groupe

Partage d'expériences

Gérer les paradoxes. Comprendre les 5 paradoxes du management et se positionner sur ses préférences. Accepter ses faiblesses pour pouvoir les surmonter. Construire les premières actions de progrès à travers des actes de management simples et fréquents.

Exercices en sous-groupes

Elaboration de pistes d'action

Le management situationnel

Identifier les 4 grands styles de management et prendre du recul sur ses à priori négatifs concernant chaque style. Vérifier la cohérence entre mon comportement et l'objectif managérial fixé. Relier les styles de management aux outils appropriés.

Mises en situation filmées.

Echanges d'expériences

Jour 2

Savoir dire les choses

Savoir dire non, savoir dire ce va et ce qui ne va pas, identifier ses freins et résistances à dire non ainsi que les risques de dysfonctionnement qui en découlent.

Application concrète à partir du vécu des participants

Mises en situation filmées

Déléguer pour développer

Savoir conduire un **entretien de délégation**. Identifier les différents avantages de la délégation, pour le collaborateur et le manager. Contractualiser, assurer un suivi et un contrôle motivant afin de responsabiliser le collaborateur. Identifier et surmonter les écueils à la délégation.

Cas pratique

Echanges d'expériences

Mises en situation filmées

La gestion des signes de reconnaissance

Savoir donner des signes de reconnaissance pour développer l'autonomie et la motivation des collaborateurs. Mettre en place une bonne gestion des signes de reconnaissance et comprendre les caractéristiques pour en faire des outils de management.

Exercice en groupe entier

Echanges d'expériences

Jour 3**Le portage de décision**

Savoir annoncer une décision prise par la direction quand elle ne correspond pas à ses idées personnelles. Faire preuve de solidarité avec sa hiérarchie et savoir exprimer son désaccord en restant loyal.

Mise en situation

Les situations relationnelles sensibles

Comprendre la notion de jeux psychologiques, identifier sa position dans un conflit interpersonnel, prendre conscience des différents rôles que chacun s'attribue, comprendre l'influence de son comportement sur les autres personnes impliquées dans le conflit.

Test individuel

Exercices et illustration vidéo

Echanges d'expériences

Apport théorique

L'entretien de mise au point positif

Savoir conduire un entretien de réprimande utile pour le manager et le collaborateur. Savoir exprimer son mécontentement sans agressivité. Réprimander pour faire évoluer le collaborateur. Appliquer une méthode en 6 étapes pour la conduite d'un entretien de réprimande utile.

Illustration vidéo

Mise en situation