

MANAGEMENT 360

Nous proposons une approche dynamique initiant une logique de compétence fondée sur l'identification de ses propres ressources internes et ses points de résistance : Apport sur l'intelligence émotionnelle et l'analyse transactionnelle.

Il s'agit de focaliser l'action sur la valorisation des compétences stratégiques de l'entreprise qui fait le cœur de métier : compétences de l'entreprise, rares, inimitables, qui confèrent à l'agence un avantage concurrentiel, qu'il s'agit de sauvegarder, de développer.

Dans ce contexte la formation et sa restitution sert de déclencheur de prise de conscience et à ce titre doit être encadrée.

Pour traduire cette stratégie CEGEF propose d'animer ces rdv formation et les traduire en actions opérationnelles.

Durée de la formation : 21 heures

➡ **Formateur : Mme Vitasse**

➡ **Lieu de formation : Paris 75019**

➡ **Objectifs :**

Positionner et comprendre la posture managériale de chacune comme un levier de la stratégie de l'entreprise, de fidélisation client permettant d'entretenir une approche du marché différenciante.

➡ **Public :**

- Personne voulant développer **l'énergie et unifier son équipe** sur les bases de la communication interpersonnelle
- Régler leur posture et leur style de management

➡ LE PROGRAMME

ANALYSER SON MODE DE MANAGEMENT

- A. Mode de management
- B. Les missions du manager
 - 1. Communiquer avec son équipe
 - 2. Motiver son équipe
 - 3. Organiser pour manager
 - 4. Accompagner les personnes
 - 5. Gérer les situations critiques
- C. Définition des styles de management
- D. Comment je me définis ? ... comment me définit-on ?

CONNAITRE ET COMPRENDRE SES COLLABORATEURS

- A. Les motifs de satisfaction des motivations
- B. Évaluer son équipe
- C. Savoir communiquer avec ses équipes
 - 1. la communication verbale et non verbale
 - 2. le langage positif
 - 3. les pièges à éviter
 - 4. ne dites pas....dites plutôt....
- D. La découverte
 - 1. Le questionnement
 - 2. La reformulation

LES OUTILS DU MANAGEMENT :

PROFITER D'OUTILS SIMPLES POUR ANIMER SON EQUIPE

- A. Savoir faire un briefing
- B. L'animation
- C. Savoir dire non
- D. Savoir recadrer
- E. Savoir motiver Une équipe sous pression

Les étapes de la formation :

ETAPE 1 :

Jour 1 : La préparation

La journée de préparation des outils de tests permet de recueillir et d'analyser la typologie des profils

- **Interviews des stagiaires et choisir** au minimum 3 personnes parmi les supérieurs, collègues

En recueillant des données objectives et spontanées, ces entretiens – permettent d'évaluer avec précision les axes de développement managériaux et relationnels de chacune.

Des points précis seront explorés et permettront de cibler les points forts et les points à améliorer :

- quotient émotionnelle,
- **Aborder** le conflit et le stress,
- leadership, intelligence intra-personnelle,
- affirmation de soi, la personnalité et les motivations profondes des managers.
- **Prendre en main l'équipe** : Prise de contact individuelle : attentes et besoins de chacune.
- Élaborer un test de questionnaire
- Prise de contact collective, animer une réunion de présentation de la formation et du déroulé
- **Connaître et développer l'équipe** : Faire un diagnostic de l'équipe
- Lancement d'un projet fédérateur pour l'équipe : Edition / Audiovisuel.

Cette Photographie à l'Instant T doit permettre à la formatrice de :

- Élaborer un test de questionnaire
- Diffuser l'auto-description des compétences managériales et relationnelles, et le test de questionnaire de description croisée et anonyme cadrée par la formatrice
- Faire remplir le Test du questionnaire
- Élaborer la note d'explication et la restitution planifiée

ETAPE 2 :

Jour 2 : En plénière

Accompagnement team building personnalisé des managers

La présentation de ces tests de descriptions et auto-descriptions comparées entres elles **est une** phase d'écoute « être testée par l'équipe.

Cette restitution cadrée par la formatrice doit permettre de découvrir de nouveaux objectifs et unifier des comportements gagnants dans une dynamique de projet d'équipe.

Coacher ses collaborateurs

- Clarifier la situation actuelle : Quel constat faisons-nous ?
- Identifier où se trouve notre valeur ajoutée dans nos actions de coaching
- Au quotidien
- Repérer les drivers inconscients et chronophages au management en situation
- Palier aux entraves à la qualité et décider
- Développer des relations plus favorables à une meilleure collaboration
- Appliquer et annoncer la délégation
- Aller dans l'action et l'engagement
- Développer ses propres ressources
- Découvrir de nouveaux schémas mentaux
-

ETAPE 3 :

Jour 3 : Accompagnement Training

Objectifs :

- Établir une relation qui favorise la communication
- Échanger des informations claires et précises
- Exprimer ce qui est difficile à dire directement

84, Quai de la Loire – 75019 PARIS

Téléphone : 01.42.01.10.51 / Télécopie : 01.42.01.19.29 / cegef.com

SARL au capital de 1.000,00 € SIRET : 4777 742 753 000 23 – Code APE : 804D

N° d'existence : 11753905175

- Comprendre l'autre
- Améliorer ses relations
- **Savoir organiser son message**
- Savoir transmettre les informations clés et mettre en valeur les arguments importants

Développer son potentiel et son impact personnel

- Accompagner et débriefer en situation
- Proposer des conseils adaptés
- Susciter et encourager l'engagement

Maîtriser son corps pour s'exprimer et se préparer mentalement

- Savoir utiliser sa respiration
- Faire vivre sa voix : débit, articulation, ton, rythme
- Utiliser et maîtriser ses gestes et attitudes pour être plus à l'aise et plus percutant

Installer et entretenir la relation avec son interlocuteur

- Capter l'attention
- Intéresser et motiver son interlocuteur
- Maintenir l'intérêt
- Contrôler l'impact du message

Faire face aux situations difficiles

- Savoir répondre aux questions délicates ou aux questions pièges
- Savoir répondre aux objections
- Être capable d'improviser

➡ Méthodes d'évaluation et les moyens pédagogiques :

Exercices de simulations sur les entretiens et rdv clé du manager /coach

Exercices d'application sur des cas réels identifiés par les participantes

Grilles d'analyse de diagnostic et feed back d'image sur les styles et profils de management.