



Cultiver ses talents managériaux

| | |
|--|---|
| Public | Manager ayant une première expérience du management |
| Prérequis | Une première expérience du manager est recommandée pour partager sur la base de premières expériences, pratiques sur sa posture de manager |
| Effectif | Effectif maximum : 10 participants |
| Modalités et délai d'accès | Présentiel ou à distance |
| Présentation générale (problématique, intérêt) | Les points forts : <ul style="list-style-type: none">• Elaborer de nouvelles pistes d'action sur ses situations professionnelles• Prendre du recul sur ses pratiques managériales• Expérimenter de nouveaux modes de fonctionnement relationnels• Identifier des leviers de motivation, performance pour soi et ses collaborateurs |
| Objectifs | On peut préciser les objectifs : <ul style="list-style-type: none">● D'évolution : (d'impact) <i>Renforcer la cohésion et les pratiques managériales pour mieux engager les équipes</i>● Pédagogiques :<ul style="list-style-type: none">● Expérimenter des modes relationnels et de posture en fonction des objectifs● Préparer et structurer ses entretiens● Identifier des leviers d'actions pour une meilleure organisation avec ses équipes● Construire des relations positives et renforcer son assertivité● Connaître le cadre juridique du recrutement et créer les conditions d'un recrutement réussi● Mieux de se connaître et intégrer l'intelligence émotionnelle dans sa réflexion managériale● Intégrer la prévention des RPS dans son rôle de manager |



Contenu de la formation

- Atelier les styles et postures de management
Retour d'expérience sur sa pratique et connaissances des styles managériaux
Les styles managériaux en fonction des profils (focus sur les attentes des générations Y Z)
Les styles managériaux selon la situation
- Atelier la structuration du temps du manager
Techniques de gestion du temps
(matrice Eisenhower, 80/20, Pareto, objectif SMART,)
La structuration du temps sur 24h, semaine (apport analyse transactionnelle)
- Atelier les leviers de motivation et d'engagement
Apports : Maslow, Hertzberg
Synthèse sur les leviers de motivation intrinsèques et extrinsèques
Synthèse sur les leviers de l'engagement
Les clés des équipes motivées
Plan d'action individuel
- Ateliers les entretiens
Les enjeux et les objectifs des entretiens manager
Préparer ses entretiens
Les techniques pour faciliter le dialogue
- Atelier construire une relation positive
Apport de l'écoute active, des positions de vie et des états du moi (analyse transactionnelle)
Donner et recevoir du feedback, les signes de reconnaissance
- Atelier renforcer sa crédibilité
Le cadre d'une communication efficace pour favoriser une collaboration saine et efficace
Apport sur l'assertivité
Apport sur l'argumentation et le traitement des objections
- Atelier manager à distance (hybride)
Rappel du cadre légal et des chiffres clés sur les pratiques en France
Apport sur les différences et la nécessaire C.L.A.R.T.E
Quels sont les principaux défis et points de vigilance à avoir à l'esprit dans la mise en œuvre de ces nouvelles pratiques ?
- Atelier manager recruteur
Votre implication dans le processus de recrutement
Définir des critères précis, pertinents, indépendants
Les séquences d'un entretien de recrutement réussi
Les 26 critères de discrimination interdits par la loi (quiz)
Votre rôle dans la marque employeur
Réaliser un feedback au candidat
L'onboarding (les bonnes pratiques)
- Atelier intelligence émotionnelle
Définir l'intelligence émotionnelle (apport Goleman, John Maver, Peter Salovey)



| | |
|--|--|
| Modalités pédagogiques | <p>Moyens pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none">• exercices, cas pratique, capitalisation de l'expérience professionnelle, jeux de rôles, exposés,• Supports pédagogiques• Matériel de vidéo projection <p>Méthodes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Active, Interrogative, Démonstrative, Expérientielle, Transmissive <p>Modalités :</p> <p>Point en amont de la formation avec restitution du besoin client. Point en fin de journée de formation, recueil des impressions, régulation en cours de formation Évaluation à chaud en fin de formation, débriefing sur l'écart éventuel, formalisation d'une régulation sur les points soulevés. Lien padlet avec les ressources pédagogiques</p> |
| Compétences / Capacités professionnelles visées | <p>Après la formation, les stagiaires seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none">- Expérimenter de nouveaux modes de fonctionnement avec leurs équipes- Améliorer la qualité des échanges avec leurs équipes- Mettre en place un plan d'action d'amélioration continue de sa pratique managériale |
| Durée | Durée totale : 20h |
| Dates | A définir selon les souhaits du client |
| Lieu(x) | Présentiel et distanciel |
| Coût par participant | Tarif groupe intra pour 10 ateliers : 5340 euros TTC |
| Accessibilité | Nos intervenants savent adapter leurs méthodologies pédagogiques en fonction des différentes situations d'handicap |
| Formatrice | Chéret Sabine sabine.cheret@artisandulien.fr 06 79 50 30 01 |
| Suivi de l'action | Émargement par les stagiaires et le formateur, Attestation de stage |
| Évaluation de l'action | Évaluation de la prestation de formation « à chaud » (<i>tour de table, formulaire</i>) <i>Quizz en fin de parcours</i> |