

Catalogue de Formations Management

Convaincre et faire adhérer son équipe

- la relation de collaboration
- la maîtrise de la dialectique
- l'efficacité du dialogue
- le niveau d'exigence à mettre en place pour assurer la confiance et l'estime réciproque

objectif: permettre au manager de proximité de faire passer les messages nécessaires au bon fonctionnement de l'activité encadrée

public: managers débutants ou en exercice

durée : 2 jours

Fédérer le groupe sous sa responsabilité

- les 4 composantes de la dynamique de groupe
- la formalisation des valeurs communes dans le groupe
- le travail en équipe (animation, plan d'action, régulation)
- l'anticipation et l'expression d'objectifs atteignables
- la gestion des conflits et des épreuves

objectif: permettre au manager de proximité de pouvoir construire une équipe solidaire et confiante sous sa responsabilité

public: managers débutants ou en exercice

durée : 1 jour

Mettre son équipe en progrès

- rappel sur les composantes essentielles de l'entretien annuel et de la définition de fonction
- l'évaluation des compétences nécessaires et suffisantes pour réussir dans la fonction
- la préparation et la conduite de l'entretien de professionnalisation
- la mise en place et le suivi du plan de progrès individuel
- le debriefing de la formation suivie par le subordonné

objectif: permettre au manager de proximité d'identifier les compétences nécessaires à la réussite de l'équipe et de faire progresser chacun à son poste de travail

public: managers débutants ou en exercice

durée : 1 jour

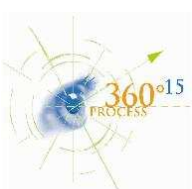
Maintenir ou relancer la dynamique de l'implication dans l'équipe

- les niveaux d'implication au travail (du "sabotage" à la "passion")
- les risques et les nuisances de la dégradation de l'implication au travail
- le phénomène de lassitude et l'érosion naturelle de l'implication sur la durée
- les conditions de la résilience individuelle (capacité à rebondir)
- le passage de l'efficacité à l'efficience

objectif: permettre au manager de proximité d'agir sur l'implication de chacun dans l'équipe et maintenir ainsi un niveau acceptable de contribution

public: managers débutants ou en exercice

durée : 1 jour



Comprendre et agir sur la motivation au sein de son équipe (2 jours) :

- le mécanisme de la motivation et l'identification du niveau de besoin (MASLOW)
- les 5 pistes pour lutter contre le phénomène naturel du mécontentement au travail
- les 9 étapes du processus de la démotivation (indicateurs et remèdes)
- les 5 pistes pour agir sur la motivation en profondeur (HERZBERG)
- l'influence de la motivation du manager sur celle de son équipe

objectif: permettre au manager de proximité d'endiguer le mécontentement naturel de son équipe, d'identifier et de remédier à la démotivation et d'agir sur la motivation en profondeur, qu'elle soit individuelle ou collective

public: managers débutants ou en exercice

durée : 2 jours

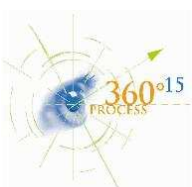
Gérer son temps grâce à Outlook

- les principes et lois en matière de gestion du temps
- la matrice d'EISENHOWER (urgence et importance)
- les fonctionnalités d'Out Look pour gagner du temps sur la lecture des mails
- les fonctionnalités d'Out Look pour gagner du temps sur l'agenda
- les fonctionnalités d'Out Look pour gagner du temps sur le gestionnaire de tâches

objectif: permettre au manager de proximité de gagner entre 1 à 2 heures par jour en rationalisant son temps, grâce à une utilisation optimale d'Out Look

public: managers débutants ou en exercice

durée : 1 jour



Mettre en place un 360°¹⁵ Management dans l'entreprise

- les principes du 360°¹⁵
- la pratique du management
- les règles d'évaluations
- l'entretien de restitution au manager
- le suivi du plan de progrès

objectif: intégrer toutes les composantes (contraintes et variables) préalables à la mise en place d'un 360°¹⁵ dans l'entreprise

public: dirigeants et responsables de la fonction RH dans l'entreprise

durée : 1 jour

Maîtriser le coût du non-management de proximité dans l'entreprise

- le référentiel du management de proximité
- les dégâts et nuisances des carences en matière de management sur l'équipe
- l'évaluation des coûts du non-management (indicateurs et valorisation)
- les conséquences économiques du non-management (Manque à gagner, Résistance au changement, Déperdition en ligne et perte sèche)

objectif: disposer d'indicateurs permettant d'identifier les facteurs de dégradation de la productivité (valeur ajoutée) des équipes dans l'entreprise

public: dirigeants et responsables de la fonction RH dans l'entreprise

durée : 1 jour

