

**THEMATIQUE : LE SENS DU MANAGEMENT – L'EQUIPE, SA COMMUNICATION ET SA COHESION D'EQUIPE**

**NIVEAU :**  Initial  Perfectionnement

**DUREE :** 3 journées = 21 heures (dont 1 journée de régulation ou de suivi)

**LIEU :**  Sur site ou  Dans nos locaux

**PUBLIC :** Les Managers.

**PRE-REQUIS :** Aucun

**TYPE D'ACTION :**  Acquisition des connaissances  
 Adaptation au poste de travail  
 Perfectionnement

**Objectif général :**

L'objectif général de la formation - pour chaque « apprenant en management » - est d'avoir la capacité à conduire les Hommes, à se positionner en tant que leader et à assumer pleinement les multiples rôles dévolus à sa mission (animation d'une équipe, valoriser les ressources, pilotage de l'unité, etc.). Manager par le sens est la priorité, trouver et décocher les moyens sont de sa responsabilité.

**Objectif pédagogiques :**

- **Garantir une cohésion technique et une cohésion humaine – faire la promotion du « nous »**
  - Comprendre les mécanismes qui régissent un groupe humain
  - Les éléments qui construisent un groupe social
  - Les phénomènes de cohésion et les phénomènes de distorsion au sein d'un groupe humain
  - Garantir l'unité d'une équipe, équilibrer les objectifs personnels, les objectifs de service et les objectifs de l'entreprise
  - Travailler à la vision commune, à la vision partagée
  - Travail de cohésion – apprendre à travailler ensemble !
- **Déterminer le rôle, les responsabilités et la fonction de manager en s'appuyant sur des références avérées et les analyses de pratique**
  - Etymologie de « management » et éclairage sur la fonction de manager
  - La combinaison des rôles
  - La gestion des éléments compatibles et non compatibles (comprendre les tiraillements internes et externes)
  - La notion d'arbitrage (les principes de décision, entre l'aspect individuel et le collectif)
  - Le degré d'adhésion (l'immortel principe de Norman MAIER)
  - L'équipe, la construire et garder son « élan vital »
- **Développer la notion de sens pour répondre à la question « allons-nous dans la même galaxie ? »**
  - Chaque collaborateur doit être capable de répondre à la question : « Lorsque je fais ceci, à quoi cela sert-il dans l'entreprise ? »

- **Du bon usage de la reconnaissance – Mettre en place les mécanismes de reconnaissance dans son management quotidien – communiquer et garantir une communication de bon niveau**
  - La communication, la comprendre et l'exercer – les travers de la communication – la garantie de se faire comprendre : comment communiquer avec efficacité ? le poids des mots dans sa communication rituelle
  - La double reconnaissance (en référence aux travaux de Christophe DEJOURS)
  - Eléments de diplomatie managériale – dire autrement
  - Une autorité sans l'autoritaire !
  - La métacognition (l'incontournable en management)
  - Les propos conditionnels et inconditionnels dans les recadrages (reproches, compliments)
  
- **Gérer les situations de crise et de conflit en affinant sa pratique de négociateur**
  - La négociation – son mécanisme et son fonctionnement
  - Les conflits au quotidien, en sortir et gérer les situations atypiques
  - Le deuil en situation de travail (faire le deuil d'une chose, d'une pratique, d'une habitude, etc.) – le cycle clinique de ROSS-KUBLER (outil à la compréhension des phénomènes « tensionnels »)

### Commentaires du formateur :

C'est à partir de jeux de rôles et de situations ludiques que le formateur construit cette séance. C'est à la fois une combinaison « TEAM BUILDING » et une « FORMATION ACTION ».

Cette formation « riche et intense » combine des apports conceptuels et se construit également par des exercices de simulation et des analyses de pratique (de management, de communication, de recadrage, de gestion de l'équipe, etc.). Le séminaire agit avec une « toile de fond » spécifique au management des Hommes :

**« La théorie, c'est quand on sait tout et que rien ne fonctionne.  
La pratique, c'est quand tout fonctionne et que personne ne sait pourquoi »**

**METHODE PEDAGOGIQUE :** L'aller-retour « théorie pratique » est la modalité choisie. La pédagogie est basée sur une interaction permanente entre les participants et le formateur. Le formateur met les participants le plus possible en activité, grâce à des S.R.P. (Situation à Résolution de Problème). C'est une pédagogie par l'action.

**SANCTION DU STAGE :** Délivrance d'une ATTESTATION DE STAGE et d'une fiche d'évaluation des connaissances acquises au cours de ce dernier.

### MODALITE D'EVALUATION ET DE SUIVI :

Évaluation de satisfaction « à chaud » : opinion des stagiaires et formalisation.

Évaluation pédagogique pour valider les compétences acquises, lors du stage : évaluations formatives - axes personnalisés d'amélioration.

### MOYENS ET MATERIELS PEDAGOGIQUES :

#### Sur site :

- ✓ Une salle de réunion adaptée à la réalisation D'études de cas.
- ✓ Un écran (pour visionner un diaporama)

#### Dans nos locaux :

Nos locaux sont équipés de manière à assurer le bon déroulement de toute formation.