

Manager de proximité

Description

Le manager de proximité possède un rôle essentiel dans la vie d'une entreprise. Maillon indispensable entre la Direction et les équipes, il doit être capable de traduire les objectifs stratégiques en missions concrètes, de faire preuve d'écoute et de pédagogie et de veiller à ce que les collaborateurs restent engagés.

L'objet de cette formation est d'affermir votre leadership en développant des compétences managériales et relationnelles en situation d'encadrement de proximité, valoriser l'autonomie de vos collaborateurs, leurs réussites et vous initier à la gestion des conflits.

Objectifs

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- Identifier son rôle et ses responsabilités de manager de proximité
- Adapter son style de management aux situations
- Impliquer les collaborateurs et obtenir l'adhésion
- Développer l'autonomie pour motiver son équipe
- Gérer les situations délicates
- Manager en mode projet

Public concerné

Tout manager désirant développer les compétences et qualités indispensables à la gestion de son équipe de collaborateurs.

Le plus de la formation

Apports théoriques, exercices pratiques et opérationnels. L'intervenant, Coach formateur certifié, accompagne les managers et leurs équipes depuis plus de 20 années.

Durée

2 jours

Lieux

Présentiel : Occitanie

Les dates d'entrées en formation sont ouvertes tout au long de l'année

Délais d'accès : 2 semaines

Groupe

De 1 à 10 personnes

Modalités d'accès

Entretien préalable
Visio/présentiel

Tarif & Financement

Groupe : 350 €/jour

Prix par stagiaire pour 1 jour

Indicateurs de résultats

Taux de satisfaction

Nombre de stagiaires

Consultables sur www.rheflex.fr

Contact

Jean-Luc LAMBERT

Président Associé Rhéflex

Référent handicap

jl.lambert.rheflex@gmail.com

06 27 64 08 50

04 67 07 07 59

RHéflex

93 rue Jean Anouilh

34070 Montpellier

N° déclarant d'activité :

91340720434

SIRET : 450289996000140

Date de mise-à-jour :

14 / 03 / 2023

JOUR 1

I - S'imprégner du concept « Raison d'être, Valeurs, Ambition » dans son organisation

- Définir sa raison d'être pour donner du sens à vos activités
- Ma raison d'être est de comprendre le pourquoi de ma mission dans l'organisation
- Comprendre les valeurs de l'organisation et comment les décliner dans ma fonction
- Les valeurs d'une entreprise ont une influence sur sa manière de travailler et de communiquer, et fondent ce qu'on nomme la culture d'entreprise
- Identifier le pourquoi de son engagement en cohérence avec l'ambition de l'organisation

Travaux pratiques :

Réflexions en groupes, exercice en mode « world Café » et restitution d'une carte mentale sur le concept du Cercle d'Or

II - Les rôles et missions du manager de proximité

- Connaître son rôle, ses missions et ses objectifs.
- Développer une expertise managériale : distinguer compétences techniques et compétences managériales. (Softskills)
- Découvrir la valeur ajoutée du manager de proximité.
- Restituer l'importance et le rôle de l'humain dans la fonction managériale.
- Identifier sa posture managériale, les attitudes à adopter

Travaux pratiques :

Réflexions en groupes et en grand groupe, études de cas

III - Les comportements efficaces : le management situationnel

- Principes de base, objectifs, avantages et limites des différents styles de management.
- Identifier son style : autodiagnostic et étude de cas
- Améliorer et adapter son style aux situations, contextes et collaborateurs
- Prendre en considération le degré d'autonomie de chaque collaborateur
- Distinguer le niveau de compétence (savoir-faire) et du niveau de motivation (vouloir faire) de ses collaborateurs
- Choisir un style de management adapté en fonction du degré de maturité de ses collaborateurs

Travaux pratiques :

Autodiagnostic individuel de son style dominant sur la base d'études de cas types

IV - Savoir motiver, impliquer et déléguer

- Créer du lien dans l'équipe pour favoriser un sentiment d'appartenance. L'objectif est de créer une relation conviviale avec ses équipes.
- Valoriser les compétences
- Pour demeurer impliqué et motivé, il est nécessaire pour chacun des collaborateurs d'utiliser ses talents mais aussi d'acquérir et de développer de nouvelles compétences.
- Favoriser la prise d'initiatives

- Pour que des idées nouvelles apparaissent il faut conduire les équipes à être force de propositions.
- Faire confiance à ses équipes qui gèrent de manière autonome leur prérogative.

Travaux pratiques :

Recueil sur expérience du manager

Mises en situation

JOUR 2

I - Utiliser le feedback et les différentes techniques de communication

- Reconnaître les différents feedbacks, positif, négatif
- Donner des signes de reconnaissance
- Pratiquer l'écoute active avec ses collaborateurs, La reformulation et le questionnement

Travaux pratiques :

Travail sur le cadre de référence avec le photolangage

Test d'assertivité

II - Gérer les situations difficiles

- Connaître les origines des conflits et prendre du recul.
- Distinguer l'état de tension, de crise et de conflit
- Le rôle que chacun joue dans un conflit, le Triangle dramatique
- Pratiquer la Communication Non Violente
- Utiliser les stratégies pour désamorcer le problème
- Mieux gérer ses émotions, ses pensées et ses propres tensions (stress)

Travaux pratiques :

Jeux de rôles de cas concrets

III - Savoir manager en mode projet

- Réaliser un cahier des charges précis
- Réaliser un plan d'action avec des objectifs Smart
- Savoir définir des objectifs SMART
- Mettre en place un plan d'actions
- Réaliser une feuille de route

Travaux pratiques :

Cas pratique avec utilisation des outils Ishikawa et Roue de Deming

Modalités pédagogiques

- Alternance entre théorie, cas pratiques
- Echanges et interactions à partir des besoins des participants.
- Tests, autodiagnostic, Mises en situation

Évaluation des acquis

QCM, tour de table, exercices pratiques

Informations

Bilan de satisfaction : Questionnaire individuel

Évaluation des acquis : Qcm, tour de table, exercices pratiques

Session de suivi : 6 mois après la formation

Modalités d'accès aux personnes handicapées à la formation

Prérequis

Pas de prérequis

