



Management des hommes et des compétences

La motivation du personnel d'une entreprise est le plus puissant des moteurs de sa compétitivité, elle s'exprime fortement quand le management sait donner un sens à l'action et engager les collaborateurs dans une démarche de performance collective. Donner du sens à l'action, c'est expliquer ce qu'est le métier de l'entreprise, les clients qu'elle vise, l'offre qu'elle propose et les moyens qu'elle emploie pour atteindre son but.

La motivation est aussi une affaire de valeur et de climat d'entreprise, la majorité des collaborateurs ont envies de se réaliser dans leur travail et de rentrer le soir chez eux avec le sentiment d'avoir fait quelque chose d'intéressant et éprouver un sentiment d'accomplissement. Il appartient aux managers de ne pas décevoir cette attente très forte en réunissant les mots : défi, reconnaissance et plaisir.

Mais manager est un métier à part entière, une expertise technique dans un domaine ne suffit pas à faire un bon manager. Le manager doit savoir communiquer, gérer des hommes, les motiver, organiser une activité et piloter des projets pour permettre à l'entreprise d'atteindre ses objectifs. Les managers sont au cœur de l'action...

OBJECTIFS

- Acquérir ou développer les bases du management des hommes
- Savoir utiliser les outils d'animation d'équipes
- Comprendre le rôle des managers dans le développement des compétences de leurs collaborateurs

PROGRAMME

Comprendre les règles d'un management efficace

- Les enjeux du management
 - Assurer la cohésion de l'équipe
 - Faire comprendre les enjeux de l'équipe
- Les bases du management
 - Donner du sens à l'action
 - Le cadre des responsabilités, les objectifs et les attentes mutuelles
 - La délégation
- La motivation
 - Les ressorts de la motivation
 - Reconnaître le droit à l'erreur
 - Repérer les causes de démotivation
- La communication au sein de l'équipe
 - Identifier les différents niveaux de communication : verbal et non verbal
 - Les situations conflictuelles : les gérer et en utiliser l'énergie
 - L'écoute active

Animer et motiver son équipe au quotidien

- Savoir donner des signes de reconnaissance
 - Comment féliciter
 - Comment réprimander
- Clarifier les missions et les objectifs
 - Définir la mission de chaque collaborateur
 - Définir les rôles de chacun et les objectifs associés
- Savoir faire adhérer aux projets
 - Mobiliser l'équipe autour des enjeux
 - Repérer et traiter les difficultés de l'équipe
 - Savoir négocier
- Comprendre les clés de la gestion du temps
 - Les « consommateurs » de temps et leurs solutions
 - Ne faire que des réunions utiles
 - Les outils de la gestion du temps
- Suivre et animer les projets
 - Mettre en place les points de suivi collectifs et individuels
 - Construire les tableaux de bord
- Gérer les compétences et les performances
 - Mettre en place une grille d'analyse des performances
 - Savoir reconnaître et récompenser la performance collective

Les managers au cœur du développement des compétences

- Le rôle du manager dans la formation des membres de son équipe
 - Cerner les écarts entre les exigences requises et les personnes
 - Exprimer le besoin de formation qui découle de l'existence des écarts



PUBLIC

Tous les Managers opérationnels.

PEDAGOGIE

Le stage est basé sur des apports conceptuels et la compréhension par l'exemple.

Des exercices pratiques sont dispensés tout au long de la formation.

Une large place est donnée aux discussions et au partage d'expériences.

Remise de supports pédagogiques

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : commissaire aux comptes, sophrologue, médecin, chanteur d'opéra, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, policier, etc...

