

Une fois les bases du management intégrées, le manager découvre bien vite la diversité des problématiques liées à l'encadrement et donc la variété des réponses à leur apporter. Par exemple, on ne manage pas de la même manière un nouveau venu dans son équipe et un « vieux routard ». Certains collaborateurs acceptent rapidement le changement, d'autres y résistent. Certains ont besoin d'être encouragés, complimentés, d'autres sont en attente de retours objectifs et critiques sur leur performance. Le plus souvent, certains de ces points paraîtront ardues au manager, alors que d'autres lui paraîtront bien plus simples à adresser : question de style. Mais un manager accompli ne saurait se contenter de s'appuyer sur ses facilités : il est important pour lui de savoir adresser l'ensemble de ces situations.

### Objectifs de ce cycle

Un manager, de par son statut, sa position et ses compétences, est responsable du bon fonctionnement de son équipe. Sa tentation est grande, alors, de se réfugier dans l'illusion de contrôle, voire de « faire lui-même » au lieu de déléguer. Mais est-ce réellement de son ressort ? Est-ce réellement ainsi qu'il apporte une valeur ajoutée à l'entreprise ? Il ne remplira au contraire sa mission qu'en amenant progressivement ses collaborateurs à l'autonomie, en leur apprenant même à se passer de lui. Pour cela, il lui faudra accompagner chacun de ses collaborateurs sur la voie de l'autonomie, adoptant à chaque fois le style de management qui répondra à ses besoins spécifiques.

Nous vous proposons dans ce cycle de :

- Prendre conscience de ce que les membres d'une équipe attendent de leur manager et de la valeur ajoutée de ce dernier
- Mieux se connaître et repérer son style de management dominant
- Apprendre à adapter ce style en fonction des compétences et de la motivation des membres de son équipe
- Apprendre à déléguer de manière judicieuse, efficace et sécurisée

### Principaux apports

#### Les concepts abordés :

- La motivation
- La délégation
- Le niveau d'autonomie d'un collaborateur
- Le mode de fonctionnement de prédilection de chacun et ses conséquences

#### Les principaux outils utilisés :

- Leadership situationnel
- MBTI
- Théorie de la motivation de Herzberg

### Un processus d'apprentissage responsabilisant

#### Mieux qu'un stage boîte à outils, un séminaire réflexif et pratique :

4 jours de réflexion et de travail pratique sur votre équipe et votre management  
Travail personnel sur l'attitude et la posture

#### Une forte implication est sollicitée :

Des jeux en équipe pour expérimenter  
Quelques apports structurants  
Des partages d'expériences entre vous

#### Des spots téléphoniques après chaque session :

Un spot individuel d'1/2 heure est programmé avec chaque participant après chaque module.

Il permet de travailler en mode coaching sur la mise en œuvre du plan de management, d'ancrer les résolutions prises dans le concret, d'évaluer le chemin parcouru, de réajuster si besoin le plan.

Le caractère privé de cet entretien permet également d'aborder plus facilement qu'en groupe certains aspects plus confidentiels.

### Le séminaire ... en pratique

2 modules de 2 jours séparés d'environ 1 mois.  
2 spots téléphoniques individuels d' ½ heure en mode coaching  
Les supports de cours sont envoyés par voie électronique, et des fiches mémos plastifiées sont remises aux participants

### Tarif

Pour un groupe de 9 personnes en intra : 10.500 €  
Inter entreprise : nous consulter