



# TRAJET EN PEOPLE MANAGEMENT

## THÉMATIQUE

Trajet de formation pour aider les nouveaux managers et chefs d'équipe à se sentir à l'aise dans leur nouveau rôle et dans les relations avec leur équipe.

Le trajet s'oriente tout particulièrement sur les compétences de people management c'est-à-dire communiquer, accompagner, stimuler et faire évoluer chacun de vos collaborateurs et l'ensemble de l'équipe.

## OBJECTIFS

- Développer les compétences de people management dans les relations individuelles avec chaque collaborateur et dans la relation avec l'ensemble de l'équipe.
- Permettre aux managers/responsables d'équipes de développer une réflexion introspective afin de prendre conscience de leur fonctionnement naturel, et d'identifier leurs forces et leurs zones de développement possibles.
- Outiller les managers/responsables d'équipes en leur donnant un bagage théorique (des clés de lecture et d'interprétation) et un bagage pratique (des méthodes et ressources concrètes) qui les aident au quotidien et leur permettent de se sentir plus à l'aise et en confiance dans leur rôle.
- Susciter la réflexion collective entre managers/responsables d'équipes et favoriser le partage d'expériences et de ressources.

## PROGRAMME

Durée : 5 jours.

Contenu de la formation :

- **Jours 1 et 2 : Moi et mon rôle de manager.**
  - Découvrir son profil HBDI et son propre mode de fonctionnement préférentiel.
  - Exploiter le modèle HBDI pour mieux communiquer et collaborer avec ses collaborateurs et pour développer un management à 4 couleurs, qui prend en compte tous les profils.
  - Questionner ses croyances sur le management (croyances ressources et croyances limitantes) et la perception de son rôle.
  - Identifier les différents rôles du manager.
  - Quelle marge de manœuvre pour le manager ?  
Sur quels éléments a-t-il prise ?  
Quelle est la zone d'autonomie du manager et ses frontières ?  
Comment peuvent-elles évoluer ?
  - Le leadership situationnel : modèle de Blanchard.  
Comment adapter son style de management au degré de maturité et d'autonomie de ses collaborateurs ?  
Comment développer l'autonomie de ses collaborateurs ?
  - Déléguer en confiance et dépasser ses résistances personnelles.



<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jours 3 et 4 : Manager-coach.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>L'assertivité</b> : exprimer mes besoins et écouter les autres. Comment me positionner vis-à-vis de l'autre dans la relation et la communication ? Conditions pour une communication assertive.</li> <li>- <b>Techniques de communication</b> : écoute active, reformulation, questionnement efficace, attitudes qui facilitent la communication.</li> <li>- <b>La culture du feed-back</b> : apprendre à communiquer un feed-back correctif avec l'outil DESC.</li> <li>- <b>Mes réactions sous stress : modèle des drivers.</b> Quelle est ma sensibilité personnelle au stress ? En quoi influence-t-elle mon comportement de manager/responsable d'équipe ? Quels sont mes pièges en situation de stress ? Comment améliorer ma communication en situation de stress ?</li> <li>- <b>Gestion des émotions</b> : Identification et expression de mon ressenti. Lien entre émotions, comportements et valeurs.</li> <li>- <b>Empathie et communication avec mes collaborateurs</b> : apprendre à décoder et gérer les réactions émotionnelles de mes collaborateurs et à réagir adéquatement.</li> </ul> </li> <li>• <b>Jour 5 : Motivation et développement d'un collaborateur.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Qu'est-ce que la motivation ?</b> Identifier les facteurs de motivation chez un collaborateur : <i>motivation extrinsèque et motivation intrinsèque.</i> Comment favoriser la motivation chez un collaborateur ? Détecter dans les modes de fonctionnement préférentiels de mon collaborateur ses facteurs de motivation (avec le HBDI)</li> <li>- <b>Donner des signes de reconnaissance positifs</b></li> <li>- <b>Accompagner mon collaborateur dans son développement</b> : développer son collaborateur, qu'est-ce que c'est ?</li> <li>- <b>L'attitude coach</b> : qu'est-ce que c'est et comment faire concrètement ?</li> </ul> </li> </ul>
<b>MÉTHODE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outil de connaissance de soi : <i>modèle HBDI.</i></li> <li>• Exposés interactifs de modèles théoriques.</li> <li>• Échanges d'expérience.</li> <li>• Exercices sur base de situations concrètes réelles et éclairages du formateur.</li> <li>• Plan d'action personnel.</li> </ul>
<b>PUBLIC</b>	Managers/Responsables d'équipe (managers de proximité, middle managers) récemment entrés en fonction ou appelés à entrer en fonction dans les prochains mois.
<b>LIEU D'INTERVENTION</b>	Au sein de l'entreprise.