

Stage pratique de 3 jour(s)
Réf : DPE

Participants

Pour les responsables qui souhaitent renforcer la performance de leur équipe mais aussi leur propre performance en tant que responsable d'équipe.

Pré-requis

Bonnes connaissances du rôle et des fonctions de manager. Expérience requise en management d'équipes.

Prix 2012 : 1730€ HT

Dates des sessions

Paris

10 avr. 2012, 4 juin 2012
22 oct. 2012, 17 déc. 2012

Aix

5 mar. 2012, 25 juin 2012
15 oct. 2012, 10 déc. 2012

Bordeaux

19 mar. 2012, 4 juin 2012
5 nov. 2012

Geneve

19 mar. 2012, 4 juin 2012
5 nov. 2012

Lille

19 mar. 2012, 4 juin 2012
5 nov. 2012

Luxembourg

19 mar. 2012, 4 juin 2012
5 nov. 2012

Lyon

5 mar. 2012, 25 juin 2012
15 oct. 2012, 10 déc. 2012

Nantes

12 mar. 2012, 25 juin 2012
8 oct. 2012, 3 déc. 2012

Rennes

12 mar. 2012, 25 juin 2012
8 oct. 2012, 3 déc. 2012

Sophia-antipolis

5 mar. 2012, 25 juin 2012
15 oct. 2012, 10 déc. 2012

Strasbourg

19 mar. 2012, 4 juin 2012
5 nov. 2012

Toulouse

19 mar. 2012, 4 juin 2012
5 nov. 2012

Renforcez la performance de votre équipe

OBJECTIFS

Un stage essentiel pour développer sa compétence managériale : mises en situation sur les cas rencontrés par chacun. Des outils pour une approche concrète et individuelle : boîte à outils, autodiagnostic, fiches pratiques.

1) Evaluer sa performance de manager

2) Comprendre le fonctionnement de son équipe

3) Evaluer les performances

4) Développer le potentiel et la motivation

5) Plus de cohésion pour plus de performance

6) Plan d'Action Personnel de Progrès

Travaux pratiques

Ce stage, très interactif, s'appuie sur de nombreux exercices pratiques et jeux de rôles filmés avec restitution et analyse individualisée.

1) Evaluer sa performance de manager

- Se sentir légitime, avoir confiance, gérer ses émotions.
- Développer son charisme, asseoir son leadership.

Travaux pratiques

Autodiagnostic. Identifier son style de management. Bilan personnel.

2) Comprendre le fonctionnement de son équipe

- Le fonctionnement d'un individu dans un groupe.
- Les trois besoins fondamentaux d'une équipe.
- Savoir reconnaître et gérer les différentes personnalités grâce à la Process Com, l'Enneagramme...
- Identifier les éléments constitutifs de son équipe et les rôles à développer et à mieux répartir.

Travaux pratiques

Faire le diagnostic de la " personnalité " de son équipe.

3) Evaluer les performances

- L'adéquation entre les compétences acquises et les compétences requises.
- Evaluer les performances individuelles et collectives.
- Connaître tous les outils de pilotage efficaces.
- Un outil pour visualiser les priorités individuelles et collectives : la grille de diagnostic collectif.
- Etablir des plans d'actions personnels.
- Réaliser des entretiens mobilisateurs et stimulants.

Travaux pratiques

Faire le diagnostic de l'organisation et du fonctionnement de son équipe. Construire le tableau d'activité de son équipe.

4) Développer le potentiel et la motivation

- S'approprier le rôle de développeur de talent.
- Développer une vision et donner du sens.
- Etablir des contrats d'objectifs pertinents et motivants, mener des entretiens de suivi.
- Résolution de problèmes et prise de décisions.
- Favoriser l'innovation.

Travaux pratiques

Entretiens de délégation ou de fixation d'objectifs. Check list de plus de trente actions concrètes de motivation.

5) Plus de cohésion pour plus de performance

- Prévoir les risques d'incompréhension et de tensions.
- Savoir entendre et encourager.
- Dédramatiser la situation.
- Gérer les réticences et les conflits.
- Instaurer le changement pour renforcer la cohésion.
- Les cinq stades de la construction d'une cohésion.
- Instaurer des valeurs communes et des règles du jeu.
- Favoriser la réussite individuelle et collective.

Travaux pratiques

Simulations filmées : désamorcer un conflit managérial.

6) Plan d'Action Personnel de Progrès

- Autoanalyse/diagnostic de chaque participant.
- Mise en évidence de vos talents personnels.
- Détecter vos potentialités et tirer vos fonctions inférieures vers le haut. Plan de développement personnel : objectifs, étapes prévues, délais, acteurs, obstacles à la réalisation, résultats attendus.