

DEVELOPPER UNE CULTURE MANAGERIALE ET CERNER SON PROFIL DE MANAGER

Durée :	4 jours
Lieu :	en vos locaux
Calendrier :	à définir
Groupe :	de 5 à 15 personnes
Public :	Tout manager hiérarchique ou transversal Responsable de communication externe/interne, nouveau dans la fonction
Formateurs :	Catherine Le Lay , Pierre Belle, Marine Pansu

Ce programme aborde tous les aspects de la compétence relationnelle managériale. Il propose une approche progressive et intensive. Considérant l'importance du thème, il peut être décliné sous divers formats (de 2 à 4 jrs).

Objectifs

- Développer un style relationnel efficace et adapté à son contexte
- Renforcer sa communication pour améliorer son management
- Intégrer la dimension émotionnelle pour la maîtriser
- Découvrir et optimiser ses ressources personnelles
- Exercer et développer ses compétences relationnelles dans les situations quotidiennes

Méthode pédagogique

- Plusieurs grilles de lecture sur des situations de communication et de management vécues par les participants.
- Autodiagnostic, entraînements... la formation favorise l'apprentissage par la prise de conscience, l'action et le « feedback » bienveillant du formateur et du groupe.
- Mises en situation concrètes à partir de cas réels vécus par les participants

Développer une culture managériale

Partie 1 : Développer un style relationnel efficace et adapté à son contexte de management

1/ Adapter sa communication par rapport à son rôle et à ses interlocuteurs

- Prendre en compte sa propre relation à son environnement : hiérarchie, équipe, pairs
- Définir son rôle et son identité de manager
- Clarifier ses missions
- Identifier ses propres valeurs et croyances

2/ Diagnostiquer son style relationnel de manager

- Se connaître : autodiagnostic de ses caractéristiques relationnelles
- Identifier ses modes de communication préférentiels
- Renforcer ses atouts et mettre en évidence ses points d'amélioration
- Identifier ses pôles relationnels : centré sur la tâche ou centré sur la relation
- Prendre conscience des différences de style relationnel et de leurs manifestations

3/ Mesurer l'impact de la dimension relationnelle sur son efficacité de manager

- En quoi la qualité relationnelle avec l'équipe influence positivement l'efficacité
- Pourquoi faut-il être attentif aux relations entre les membres de l'équipe

4/ Développer sa capacité d'adaptation dans sa communication

- Identifier les besoins de chaque collaborateur par rapport à la relation
- Communiquer avec chacun de manière adaptée

Développer une culture managériale

Partie 2 : Identifier les compétences relationnelles utiles à son rôle de manager

1/ Développer son talent de communication - « les compétences transversales »

- Distinguer la compétence et le talent
- Valoriser son talent et le développer
- Identifier son champ de compétences relationnelles
- Développer les compétences utiles à une bonne communication

2/ Prendre en compte l'importance de la communication non verbale

- Pratiquer l'observation bienveillante des comportements
- Intégrer les références théoriques de l'approche non verbale

3/ Utiliser les outils d'une communication managériale réussie

- Les attentes des collaborateurs
- Les besoins exprimés ou non-dits
- Les demandes directes et indirectes

4/ S'entraîner à la communication dans les situations de management

- Respecter le processus relationnel autant que le contenu du message
- Soutenir dans l'adoption des comportements adéquats au plan individuel et collectif
- Donner des « feed backs » positifs

Développer une culture managériale

Partie 3 : Maîtriser la dimension émotionnelle de la communication

1/ Identifier les émotions et leur impact sur la communication

- Les quatre composantes : Peur, colère, joie, tristesse
- Emotions primaires et dérivées : Fuite, agressivité, procrastination, négociation...
- Définir l'Intelligence émotionnelle
- Découvrir le coefficient d'urgence émotionnelle et la contagiosité émotionnelle
- Considérer positivement les émotions comme facteur de progrès

2/ Exprimer ses émotions et utiliser un mode de communication adéquat

- Identifier d'où l'on parle et dans quel rôle professionnel on est lorsqu'on exprime une émotion
- Analyser les événements passés pour se préparer et se projeter dans le futur
- Identifier ses risques émotionnels personnels
- Analyser ses réactions émotionnelles et celles des autres

3/ Manager les situations de communication délicates

- Distinguer « besoin » et « demande », « aide » et « sauvetage »
 - Être en empathie en utilisant les bons niveaux d'écoute
 - Agir-réagir avec efficacité dans un conflit : Entre soi et les autres, entre collaborateurs
- Analyser a posteriori et tirer des enseignements pour l'avenir

4/ Maintenir un niveau optimum de relation dans l'équipe

- Considérer les besoins de reconnaissance et de « feed-back » de vos collaborateurs
- Se donner les moyens de donner une dynamique émotionnelle positive à son équipe
- Identifier les besoins de reconnaissance différenciés individuels
- Apprendre des échecs
- Mettre en place des règles de « fonctionnement émotionnel dans l'équipe »
- Trouver sa juste posture de manager face aux émotions
- S'inscrire dans une relation managériale durable
- Clarifier et contractualiser les modalités d'intervention pour anticiper les situations délicates

Développer une culture managériale

Programme (éléments de)

Partie 4 : Exercer son aisance relationnelle dans les situations quotidiennes de management

1/ S'entraîner à développer sa compétence relationnelle dans les situations managériales

- Les entretiens de face-à-face :
 - recadrage, sanction, félicitation, soutien, résolution de problèmes...

2/ S'affirmer et communiquer avec efficacité

- Les réunions
- Les prises de parole en public
- Le traitement des événements inédits, urgents, problématiques
- Les situations délicates ou conflictuelles

3/ Développer une écoute active dans une posture de co-construction

- Maîtriser les quatre niveaux d'écoute :
 - empathie,
 - authenticité,
 - questionnement stratégique,
 - vision systémique
- Repérer ses préférences personnelles en termes d'écoute

4/ Encourager le développement des talents

- Identifier les potentiels individuels
- Développer les compétences d'intuition et de créativité