Programme de Formation

Prendre sa place de manager : légitimité, leadership et pilotage d'équipe

Description

Formation management de 2 jours pour managers en prise de poste : posture, légitimité, pilotage d'équipe. Approche Élément Humain (Schutz)

Points Forts

Une formation qui part de la connaissance de soi pour aider chaque manager à trouver sa place, à donner un cap clair à son équipe et à avancer sur ses propres situations.

Public visé

Managers récemment nommés ou en prise de poste : responsables d'équipe, chefs de projet, directeurs de projets ou d'opérations, managers promus en interne.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre leurs besoins fondamentaux et leur fonctionnement sous pression pour mieux se positionner face aux autres
- Asseoir leur légitimité de manager, y compris auprès d'anciens collègues
- Fixer des objectifs clairs et des priorités compréhensibles par leurs équipes
- Organiser une remontée d'information fiable et régulière vers la direction
- Gérer les tensions et les conflits en gardant leur posture de manager

Organisation

Durée : 14 heures

Mode d'organisation : Mixte

Contenu pédagogique

Description

Prendre un poste de manager, c'est changer de rôle du jour au lendemain : on passe de celui qui fait à celui qui fait faire, et le regard des autres change. Cette formation de 2 jours aide les managers en prise de poste à trouver leur posture, à piloter leur équipe au quotidien et à mieux se connaître dans la relation aux autres. Elle s'appuie sur l'Élément Humain, une méthode créée par le psychologue américain Will Schutz : elle aide à comprendre nos besoins fondamentaux (se sentir intégré, avoir de l'influence, être apprécié) et la façon dont ils guident nos réactions, surtout dans les moments de tension.

Jour 1 — Légitimité et leadership (7 h)

- Tour de table : situations managériales vécues par chaque participant
- Ce qui nous pousse à agir : nos besoins fondamentaux (être intégré, avoir de l'influence, être apprécié) selon l'Élément Humain de Will Schutz
- Comment je me positionne face aux autres : posture, interactions, image de soi et des autres
- Passer de collègue à manager : changer de place sans rompre la relation
- Asseoir sa légitimité : compétence, posture, cohérence, exemplarité

- Garder sa posture de manager sous pression : repérer quand on se « verrouille » en prise de poste et retrouver son efficacité

Jour 2 — Piloter et communiquer (7 h)

- Fixer des objectifs clairs et des priorités à l'équipe : objectifs SMART, matrice urgent / important
- Clarifier les rôles et les attentes : qui décide, qui réalise, qui est consulté, qui est informé
- Organiser la remontée d'information vers la direction : rituels courts, tableau de bord simple, règles d'alerte
- Gérer les tensions et les conflits : comprendre, désamorcer, recadrer
- Garder la maîtrise dans les situations tendues : apaiser l'échange et faire baisser la pression
- Plan d'action individuel et engagements de chaque manager

Pour aller plus loin : accompagnement individuel ou suite de formation sur les 2 ou 3 sujets prioritaires identifiés par chaque manager.

Prérequis

- Encadrer une équipe ou piloter un projet, dans une fonction managériale actuelle ou à venir
- Communiquer à l'oral et à l'écrit en français dans un contexte professionnel
- Pouvoir s'appuyer sur des situations vécues de son quotidien professionnel

Modalités pédagogiques

Pédagogie active et participative : apports théoriques courts, autodiagnostics, ateliers, études de cas issus du quotidien des participants, mises en situation, partage d'expériences. En intra, le contenu est ajusté en amont avec l'entreprise et le formateur pour coller au contexte et aux situations des participants.

Moyens et supports pédagogiques

Supports de formation remis à chaque participant, outils d'autodiagnostic, cas pratiques.

Modalités d'évaluation et de suivi

- Recueil des attentes et positionnement en début de formation
- Évaluation des acquis par mises en situation et exercices pratiques
- Questionnaire de satisfaction à chaud et évaluation à froid
- Attestation de fin de formation remise à chaque participant