

## Public

Futurs managers appelés à animer une équipe

Toute personne venant de prendre la responsabilité d'un service et souhaitant affirmer son rôle de manager

## Prérequis

S'apprêter à prendre un poste de manager ou exercer des fonctions de manager depuis peu.

## Durée

3 jours 21 Heures

La formation peut se faire en 2 jours + 1 jour

Ou en demi-journée espacées de 2 à 3 semaine => cette modalité est recommandée

## Prix

Inter-Entreprise\* 21h. 2000€  
Intra-Entreprise\*\* 21h. 4000€\*

\* Prix Inter HT / personne, Prix Intra HT / groupe.

\*\* Nombre de stagiaires minimum : 5

## Calendrier

A voir avec le centre

## Modalité

En présentiel ou à distance

Formation à distance via zoom

Convocation envoyer la veille via mail

Avec un lien vers le zoom

**Formatrice et**

**Personne à contacter :**

Hélène Séjourné

06 25 44 05 32

helene@sejourne.eu

## Profil de l'intervenante

Hélène Séjourné

✓ Certifiée analyse transactionnel Niveau 101 et 202

✓ Certifiée MBTI

# S'APPROPRIER LE ROLE DE MANAGER

Le manager est aujourd'hui l'un des profils les plus courtisés par les entreprises. Capable de fédérer les talents autour d'un projet, ce chef d'équipe donne le cap, définit la stratégie et favorise la prise d'initiative. A la fois agile et collaboratif, le nouveau manager est capable de conduire son équipe au succès, tout en favorisant la coopération. Aujourd'hui, les entreprises recherchent des leaders et des managers opérationnels capables de piloter le changement et d'insuffler une nouvelle dynamique auprès de ses collaborateurs.

## Objectif de la formation :

- ▶ Avoir compris les enjeux de la fonction managériale
- ▶ Connaitre des techniques de communication efficace
- ▶ Avoir des outils pour mobiliser et motiver son équipe
- ▶ Comprendre les principes du changement

## Programme de formation

### 1ER DEMI-JOURNEE

#### Recueil des attentes

Dans la demi-journée le formateur/coach interroge (3h00)

- Faire connaissance
- Libérer la parole
- Le manager
- Le bénéficiaire de l'accompagnement
- Éventuellement le RH

*Le but est de comprendre à la fois les attentes de l'entreprise et celle du collaborateur, les points de blocage et les points d'amélioration. Afin d'adapter la formation au besoin du bénéficiaire.*

### 2ND DEMI-JOURNEE

#### I. IDENTIFIER SES DIFFERENTES MISSIONS

- Remettre le management en perspective : Histoire et définition
- Les 2 piliers du management : Compétences organisationnelles, compétences relationnelles
- Les différents rôles du manager
- Connaitre et appréhender les responsabilités du manager au sein de l'organisation
- Introduction au team Alchemy
- Le manager 2.0
- Appréhender les sources de dysfonctionnement
- L'intelligence collective au service du manager

#### Ateliers :

- ↪ Analyse de sa pratique managériale
- ↪ La vision de l'équipe performante
- ↪ Partage d'expériences
- ↪ Jeu de rôles

### 3EME DEMI-JOURNEE ET 4EME DEMI-JOURNEE

#### II. MIEUX SE CONNAITRE POUR MIEUX MANAGER

- Affirmation de soi et estime de soi pour gagner en assertivité
- L'analyse transactionnelle comme outil de communication
- Comprendre son style de communication
- Les 3 états du moi
- Comprendre ce qui se passe dans la relation à l'autre

- ✓ Certifiée ICF ACC
- ✓ Certifiée COS® Coaching Orientée Solution
- ✓ Certifiée PerformenSe : Evalueur Dialecho
- ✓ Team Alchemy
- ✓ DESS IAE de Nice
- ✓ Master EGCI Paris

## HELENE SEJOURNE

282 Chemin du Val Martin  
06560 Valbonne  
www.helenesejourne.fr

SAS capital 5000€  
Siret 804 263 986 00015  
RCS Grasse - n°TVA FR 02 804 263  
986 enregistré sous le n°  
93.06.07480.06 auprès du préfet de  
région

- Les quatre grands styles de communication et de management
- Le management de situation
- L'adulte au service de la résolution de problèmes

### Ateliers :

- ↻ Ergogramme
- ↻ Autodiagnostic style managérial

### 5<sup>EME</sup> DEMI-JOURNEE

#### III. GERER LES CONFLITS ET LES PERSONNALITES DIFFICILES

- Détecter les sources et les niveaux de conflit
- Les différentes réactions possibles
- Apprendre à sortir du conflit avec les positions de vie et à gérer les personnalités difficiles
- Identifier et développer son écoute active pour être orienté solution
- Savoir utiliser la reformulation
- Aller vers une solution
- Les outils de communication non violente
- Sortir du triangle dramatique
- Les croyances limitantes
- Identifier les typologies de comportements conflictuels
- Amener ses collaborateurs à proposer des solutions alternatives
- Demander du feedback

### Atelier :

- ↻ Auto-diagnostic
- ↻ Keep Stop Start
- ↻ Analyse de pratiques

### Travail intersession :

- ↻ Application de ce qui est vu pendant la formation en vue de s'approprier les outils et de corriger éventuellement

### 6<sup>EME</sup> DEMI-JOURNEE

#### IV. LES APPRENTISSAGES ET RETOUR D'EXPERIENCE

- Analyse de ce qui s'est passé entre les deux sessions
- Apport théorique supplémentaire si besoin

#### V. DONNER DU SENS POUR MOBILISER, MOTIVER ET PERFORMER

- Susciter la motivation
- Donner du sens, avoir une vision claire de là où vous voulez aller
- Les facteurs clés de motivation
- Les différents types de motivation
- Susciter la motivation : les entretiens professionnels et la monter en compétences
- Les signes de reconnaissance
- Savoir donner des objectifs smart
- Définir un contrat clair avec les collaborateurs pour susciter l'investissement

### Atelier :

- ↻ Travail sur les valeurs
- ↻ Définir sa vision
- ↻ Bilan énergétique

### PLAN DE DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- Définir ses objectifs d'amélioration.
- Définir et formaliser les actions à mettre en œuvre.
- Poser des jalons en termes de temps et s'engager sur des délais.

## Les points forts:

- ▶ Échanges de bonnes pratiques
- ▶ Questionnement type coaching pour amener les participants à trouver leurs propres ressources
- ▶ Plusieurs auto diagnostics pour mieux se connaître
- ▶ Formation étalée sur plusieurs mois avec des mises en pratique entre chaque session et retour d'expérience pour aider à l'appropriation
- ▶ La formatrice est certifiée Analyse transactionnelle, approche neurocognitive et comportemental (ANC), Team Alchemy et MBTI. Elle apporte une vision pragmatique de la gestion des priorité, basée sur plus de 20 ans d'expérience en entreprise et dans le management de projets.

## Évaluation

### A chaud :

Questionnaire d'auto-évaluation des connaissances

Retour d'expérience intersession

Questionnaire de satisfaction

### A froid

Suivi post formation, Envoi d'un questionnaire d'appropriation

Cette formation est évaluée par nos clients :

4,97/5