

MANAGER UNE ÉQUIPE - DYNAMIQUE DE GROUPE

Développer des rapports harmonieux et efficaces au sein de votre équipe de travail est aujourd'hui une condition essentielle de réussite d'une activité professionnelle collective.

Au sein d'une unité de travail, l'efficacité des méthodes de conduite de projets suppose une dynamique de groupe fédérée par le leader et une bonne organisation du travail de l'unité.

Pour un responsable, savoir mobiliser ses collaborateurs sur des projets communs constitue un puissant levier de motivation et de responsabilisation de chacun. Ce qui implique d'agir en leader exemplaire en développant les compétences collectives et individuelles et en renforçant en continu la cohésion de l'équipe.

Rendez possible le renouveau en apprenant à vos équipes à atteindre ensemble de nouveaux objectifs. Conjuguez Autorité et Consensus dans une bonne dynamique d'équipe.

Formation sur mesure
Atelier en groupe restreint.
Coaching individuel et d'équipe

DURÉE : variable selon vos attentes et le devis

À QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION

- * Toute personne éprouvant le besoin de développer ses capacités à établir des relations constructives avec autrui (collaborateurs, hiérarchie, clients, fournisseurs...).
- * Hiérarchiques ayant à conduire des projets avec leur équipe ou une partie de celle-ci ou désirant mobiliser leur équipe au moyen de projets.
- * Toutes les professions du Relationnel et de la Communication
 - Gérant entreprise, société, cabinet, chef de groupes ou d'équipes, commerciaux, chargés de relations publiques, avocats, managers, cadres supérieurs, Collectivités locales, Agence de Conseil, Rédaction Presse en entreprise, Responsable de Com, DRH, Chargé de production audiovisuelle ou de direction artistique...
- * Managers ayant des messages forts à faire passer au sein de leur organisation, devant animer des groupes de travail.
- * Toutes personnes ayant à assurer leur fonction à partir de relations externes ou internes, que la conjoncture ou leur contexte rend difficiles ou conflictuelles. Par exemple : managers, formateurs, commerciaux, fonctionnels...

DOMAINES D'INTERVENTION

Manager ses collaborateurs
Conduite et gestion de projets
Le manager, développeur de compétence
Efficacité relationnelle du manager

Accompagner l'évolution individuelle
Stratégie et mise en oeuvre de changements
Accompagnement de réorganisation
Management de situations sociales délicates
Gestion du temps et des priorités du manager

Efficacité relationnelle de l'encadrement
La réunion, outil stratégique de la conduite de projet
Être manager et coach

Renforcer la cohésion d'équipe - team building
Gestion de situations conflictuelles
Coaching de managers en situation d'évolution ...

EN COMPLEMENT À CETTE FORMATION NOUS PROPOSONS UNE FORMATION DAVANTAGE AXÉE SUR :

Management du changement en situation de conflits
Impliquer le personnel dans la conduite d'un changement

OBJECTIFS DE CETTE FORMATION

* Développer sens de la responsabilité / sens de la disponibilité / Avoir un esprit de synthèse / Savoir gérer des projets en équipe / Savoir stimuler, dynamiser une équipe : fédérer, négocier... / Manier l'art de la diplomatie et Conjuguer Autorité et Consensus

* **La dynamique de groupe**, la conduite de réunions ou encore l'harmonie des échanges n'ont pas seulement des difficultés matérielles. Elles se heurtent à des problèmes d'ordre psychologique. La communication ne va pas de soi dans un groupe, elle ne peut être imposée de manière artificielle ou autoritaire sans entraîner une dégradation de la situation et une baisse d'efficacité à la longue. Autrement dit, il faut tendre à une bonne répartition de l'énergie et donc prendre conscience de :

- de chaque individualité au sein du groupe et d'adapter son comportement en conséquence.
- de l'existence du groupe en tant que tel, de faire en sorte de s' y insérer afin de l'aider à réaliser son ou ses objectifs.

* **Réduire les tensions interindividuelles** (extérieurs, visibles), ou personnelles (intérieures, décelables), résoudre les conflits sont les objectifs des membres du groupe.

→ Tout groupe d'individus destinés à travailler en commun (commissions d'études, séances de travail dirigées, classes...) doit passer par **une phase préalable de découverte de soi.**

Puis d'ajustements ou de réajustements des membres les uns aux autres selon les natures et personnalités.

* Cette phase de découverte de soi passe par **un apprentissage, une sensibilisation de son savoir - être soi** afin d'être disponible (je m'oublie et reste en accord avec ma personnalité en la modelant pour m'adapter) pour la prise de contact, d'observation au sein du groupe.

Il n'y a pas de recette universelle : chaque groupe a sa singularité, composée de diverses natures humaines. D'où l'intérêt d'être bien avec soi - même (accepter ses qualités comme ses défauts ; on ne se change pas, on évolue et s'adapte) pour pouvoir orchestrer une bonne dynamique de groupe.

*** Développer des relations positives afin de :**

- Comprendre les mécanismes d'une communication constructive.
- Réussir, en tant qu'émetteur, à faire passer clairement ses messages en sachant les organiser et s'appuyer sur les réactions de ses interlocuteurs.
- Être capable, en tant que récepteur, de pratiquer une écoute efficace.
- Savoir, dans une situation d'échange difficile ou bloquée, développer une communication constructive permettant de faire prendre en compte ses idées et d'aboutir à une issue positive.

*** Mobiliser son équipe sur un projet commun afin de :**

- Situer un projet dans la stratégie de l'entreprise dès son élaboration.
- Animer son équipe avec les outils correspondant à chaque phase de la conduite d'un projet.
- Identifier les facteurs de mobilisation et de blocage de l'équipe et les gérer au long du projet.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- En partant des questions et situations des participants, le travail s'effectue autour de cas réels, en s'aidant des outils expérimentés par des exercices.
- Tous les exercices travaillés par jeux de rôles sont empruntés à la réalité des participants.
- Nombreuses situations expérimentées et étudiées dans un but de résolution pratique.
- Exercices d'entraînement en tant qu'émetteur, récepteur et en situation d'échange.
- Identification des enseignements personnels dégagés à l'issue de chaque série d'entraînements, en termes d'outils et de comportements à mettre en œuvre.
- Application des enseignements tirés, lors des entraînements, à des situations réelles rencontrées par les participants (travail « à la carte »).
- Apports et conseils personnalisés.
- Exercices avec Matériel : une caméra avec pied, et écran tv, paperboard ou tableau.

PROGRAMME DE CETTE FORMATION

ÉTAPE 1 :

INTRODUCTION

- Vos attentes
- Présentation croisée

- Visionnage
- Recensement des questions et difficultés concrètes rencontrées par chaque participant.

UNE BONNE COMMUNICATION PERSONNELLE POUR ETRE DISPONIBLE DANS LA COMMUNICATION INTER-PERSONNELLE

- Apprendre à développer, harmoniser et Valoriser vos ressources
- Maîtriser les 7 outils indispensables du comédien en Expression Personnelle : Respiration – Attitude – Voix – Articulation – Phrasé Silence - Regard
- Dompter le Stress
- Conseils pour une bonne utilisation de son potentiel d'expression.
- Développer sens de la responsabilité.
- Développer sens de la disponibilité = écoute et observation pour une meilleure adaptabilité.
- Comprendre les mécanismes d'une communication constructive.
- Réussir, en tant qu'émetteur, à faire passer clairement ses messages en sachant les organiser et s'appuyer sur les réactions de ses interlocuteurs.
- Être capable, en tant que récepteur, de pratiquer une écoute efficace.

ÉTAPE 2 :

DEVELOPPER DES RELATIONS POSITIVES

Développer des rapports harmonieux et efficaces avec autrui est aujourd'hui une condition essentielle de réussite d'une activité professionnelle. Reconnaître les autres et les comprendre, se faire connaître par les autres pour être soi-même compris, tels sont les effets positifs d'une communication vécue dans un esprit gagnant - gagnant.

*** À condition de savoir adapter ses attitudes aux situations :**

- être à l'écoute en toute occasion
- désamorcer l'agressivité lorsque c'est nécessaire
- dire non positivement lorsque c'est indispensable
- établir un compromis réaliste lorsqu'un conflit surgit.

*** Compréhension du fonctionnement de la communication :**

- toute communication est une interaction, importance du feed - back, facteurs intervenant dans la compréhension d'un message.
- Caractéristiques d'une communication constructive.
- Schéma d'une transmission orale efficace.
- Mise en œuvre des moyens permettant d'être plus à l'aise et de renforcer son impact lors d'une transmission d'information.
- Pratique des techniques permettant d'être un récepteur efficace : questionnement, reformulation, prise de notes, validation des points importants, cadrage initial, recentrage, bouclage.

- Quand et comment intervenir pour favoriser la prise en compte de ses idées en situation d'échange.
- Avantages de s'exprimer en différence plutôt qu'en opposition, en cas de divergences.
- Mise en œuvre des comportements et des techniques aidant à sortir de situations de communication bloquées.

ÉTAPE 3 :

MOBILISER SON EQUIPE SUR UN PROJET COMMUN

Pour un responsable, savoir mobiliser ses collaborateurs sur des projets communs constitue un puissant levier de motivation et de responsabilisation de chacun. Ce qui implique d'agir en leader exemplaire, de développer des compétences collectives et individuelles ainsi que de renforcer en continu la cohésion de l'équipe.

- * Connaissance de l'anatomie d'un projet (le système, le développement).
- * Clarification des objectifs et prise en compte des divergences d'intérêt.

- * Choix de l'équipe projet et gestion de l'impact de ce choix.
 - La détermination des rôles, le cadrage et l'implication des personnes.
 - L'animation de l'équipe projet autour des outils participatifs.

- * La cohérence de la conduite de l'équipe avec le style de management au quotidien.
- * L'analyse des différentes situations par l'observation des facteurs facilitant la réussite et des freins à prendre en compte.
- * Le suivi de la réalisation : avancement, régulation, pilotage.
- * Les instances de traitement des différents types de difficultés (réunion, entretien, le recours aux autres instances).