

## OBJECTIFS

- Déployer au bon moment, les **différentes postures** managériales permettant d'accompagner, dans leur diversité chacun de vos collaborateurs,
- Favoriser leur **motivation** et leur montée en **compétences**,
- Développer une **relation dynamisante** avec chacun afin de servir les **objectifs de performance** de l'entreprise,
- **Adapter votre communication** à vos interlocuteurs.

## BENEFICES

pour le participant et son entreprise

- Mieux se connaître et intégrer les besoins des collaborateurs
- Ajuster votre comportement afin d'atteindre un objectif commun
- Passer du « faire à la place » au « faire faire »
- Ouvrir les individus au changement
- Favoriser la performance durable des équipes

## APPROCHE PEDAGOGIQUE

Favoriser la pratique pour une meilleure appropriation :

- questionnaire préalable d'évaluation
- jeux de rôle et simulations d'entretiens,
- travaux en sous groupes avec mutualisation des conclusions, ponctués d'interventions « didactiques »,
- réflexions individuelles,
- questionnaire d'évaluation à chaud en fin de formation

Prérequis : être en situation de Management ou être sur le point de devenir Manager

## DUREE, DATES, INVESTISSEMENT

- 2 jours, 14 heures, à Lyon, dates sur le site
- 990,00 euros hors taxe par personne, hébergement et restauration non compris

## PROGRAMME

- Identifier la mobilisation et l'expertise de vos collaborateurs
  - Les **4 niveaux d'autonomie** d'un collaborateur et les besoins associés en termes de management
  - Les besoins associés à chaque niveau
- Repérer vos **préférences naturelles en Management** entre directivité et délégation
- Les **4 postures** pour accompagner vos collaborateurs :
  - Cadrer / Entraîner / Coacher / Confier
  - Savoir passer de l'une à l'autre
  - Quelle posture pour quel niveau d'autonomie ?
  - Pratiquer les différentes postures : valeurs ajoutées du phasage / dommages du déphasage
- Mener des entretiens qui amènent à la **performance et à l'auto-motivation** :
  - Le processus de gestion de la performance
  - La planification de la performance, son suivi et son évaluation
  - Feed-back positif : maintenir le développement
  - Feed-back correctif : éviter la régression
- Plan individuel de mise en œuvre