

Manager et développer une équipe

Fonction cadrante et fonction sociale! Le gestionnaire d'une équipe est confronté à une double nécessité: d'une part donner du sens tel que chacun ait envie de se mobiliser et de construire des relations positives, d'autre part, garantir que la mission soit réalisée avec efficacité, ce qui suppose un jeu commun et une organisation adhoc.

Ces deux savoirs faire relèvent de la cohérence et de la cohésion. Cette équation devra de plus répondre à une condition d'écologie, à savoir, être en adéquation avec la culture ambiante de l'organisation.

Prochaine session

MAN124 - Tarif particulier/non-marchand:: 680 €, Tarif entreprise:: 1,020 €

- 10/06/2024
- 11/06/2024
- 24/06/2024
- 25/06/2024



Objectifs

- Développer sa capacité à animer une équipe, lui donner vie, la mettre en mouvement
- Se construire des indicateurs de performance «écologiques»
- Améliorer son inventaire de pratiques facilitantes pour dynamiser son équipe
- Identifier les éléments sous-tendant le fonctionnement d'un groupe et les étapes de son évolution
- Repérer les freins et les leviers du travail en équipe

Contenu

Rôles d'un responsable d'équipe

Quatre compétences pour assurer la fonction pilotage, maintenance, interface et symbolique.

Les modalités d'exercice de l'autorité, les formes du leadership, la légitimité personnelle.

Comprendre la dynamique individuelle en matière de motivation.

Assurer un bon niveau de cohérence «agir ensemble»

L'organisation du travail. Qu'est-ce qu'un travail organisé? fonctions, processus, gestion des ressources, modalités d'évaluation, régulation et distribution des responsabilités et autorité. L'analyse d'un poste de travail poste, les constituants d'un poste de travail (spécialisation, formalisation,...)

Assurer un bon niveau de cohésion «vouloir et sentir ensemble»

Les déterminants de la cohésion, les pratiques qui renforcent la cohésion. Que nous apprend la distinction groupe-équipe? Le cycle de vie d'une équipe et ses conditions d'émergence. Les positions socio-afectives (modèle de Leary).

Confiance et collaboration: deux postures conditionnelles.

Stéréotypes et projection de rôles: deux mécanismes qui ont du sens.

Groupe d'appartenance et de référence.

La gestion appropriative

Retrouver son devoir et pouvoir d'agir au sein d'une équipe.

Méthodologie

Alternance d'exposés, d'exercices et d'échanges sur des cas pratiques.

La formation se vaudra pragmatique mais nous proposerons également des modèles qui facilitent la prise de recul par rapport à des situations réelles que nous aborderons sans détour.

Public & Prérequis



Public : Managers ayant la responsabilité d'une équipe ou en passe de prendre cette responsabilité.

