

## TROUVER SON STYLE MANAGÉRIAL

Le dirigeant d'entreprise artisanale doit non seulement maîtriser un savoir-faire technique, mais doit aussi se doter de compétences transverses dans la gestion d'entreprise. Dès le premier salarié, la question du management se pose au chef d'entreprise qui doit apprendre à agir comme un chef d'orchestre.

### LES OBJECTIFS

Savoir dépasser son expertise pour développer son management transversal

Connaître son équipe et imprimer une dynamique d'équipe

Savoir faire des choix et appliquer ses décisions

Améliorer le travail de l'équipe et son efficacité

### LE PUBLIC

Chefs d'entreprise, managers de tout niveau

### NOTRE METHODOLOGIE

Formation-action : chaque apport théorique est immédiatement testé et mis en pratique.

Mises en situation, trames, outils de connaissance de soi, Cas pratiques et jeux de rôles.

Les échanges entre stagiaires sont encouragés pour développer les bonnes pratiques.

Evaluation des acquis pour valider la prise en main des outils et méthodes ainsi que la transférabilité à l'univers professionnel.

## PROGRAMME

### Optimiser la performance de ses collaborateurs

Identifier les 5 rôles du manager. La rétroaction (feed back). Un outil incontournable, la fiche de poste. Adapter son management à la typologie des employés. Pratiquer la critique constructive.

### Encadrer l'activité de son équipe

Poser un diagnostic de son équipe : les forces et faiblesses, le niveau d'autonomie de chaque membre de l'équipe (motivation et compétences). Les étapes de construction d'une équipe : quand et comment intervenir – La mise en place du processus de coopération. Créer une dynamique d'équipe : connaître les facteurs de motivation/démotivation – Mettre en place des situations maintenant l'implication au travail. Les outils d'encadrement : la définition des objectifs, la formation, la reconnaissance... La conduite d'entretiens : Le dirigeant, acteur de la communication. Prévention et gestion des conflits interpersonnels. Développer les compétences de ses collaborateurs.

### Savoir déléguer

Du management au leadership : adapter son style de management aux situations et aux acteurs. Le processus de décision : La délégation : La délégation, un principe de management participatif qui varie selon le degré d'autonomie des collaborateurs : cas pratiques et mises en situation.

### Evaluer

L'entretien annuel, pièce maîtresse de l'évaluation et outil fondamental du manager. L'entretien professionnel : un complément à l'entretien annuel, sur le parcours et l'évolution professionnelle du collaborateur.

### Promouvoir et Renforcer

La formation, une obligation légale : La gestion des compétences : La gestion des carrières, un outil de fidélisation des collaborateurs. La reconnaissance de la performance.

## POINTS FORTS

- ✓ Délivrée par un formateur double compétence : management et ressources humaines
- ✓ Approche pragmatique et directement transférable



2 JOURS



Inter : 1000 euros HT  
Hors frais  
d'hébergement et de  
repas