

## ACCÉDER A LA FONCTION D'ENCADREMENT

**Public**

Collaborateurs, ingénieurs, chefs de projet, Responsable adjoint, agents de maîtrise... ou toute personne accédant à une fonction d'encadrement

**Objectifs**

- > Développer ou asseoir ses compétences dans sa nouvelle mission
- > Comprendre sur quoi repose son efficacité managériale
- > Développer une animation d'équipe adaptée à chacun
- > Consolider la confiance en soi pour développer la confiance des autres
- > Communiquer de façon constructive
- > Acquérir les bons réflexes et disposer d'outils opérationnels adaptés au contexte

**Processus / Contenu****Réalisation**

**Durée**  
2 jours

**Animation**  
Consultants seniors

*Appropriation optimale par mises en situation.  
Nombre réduit de participants.*

*Le processus pédagogique alterne théorie et pratique et favorise ainsi la capitalisation des « bonnes pratiques »*

**Dates & Lieux 2010**

**Paris**  
22-23 mars  
17-18 mai  
22-23 oct

**Coût**  
1350 € HT

**Savoir se positionner comme manager**

- > Définir le rôle et les missions de l'encadrant
- > Eviter les erreurs courantes dans ses relations avec l'équipe et la hiérarchie
- *Autodiagnostic* : Identifier son style d'encadrement
- > Evaluer ses pratiques actuelles et identifier les axes d'amélioration
- > Adapter son style au degré de maturité de son équipe

**Développer son « relationnel de manager »**

- > Comprendre les différents styles de comportements en relation
- > Améliorer son écoute : Pratiquer l'écoute active
- > S'entraîner à s'affirmer : Développer des comportements assertifs
- > Formuler une remarque ou une critique justifiée
- > Traiter les « erreurs » : Transformer les erreurs en apprentissages

**Concevoir son équipe comme un « fort potentiel en mouvement »**

- > Repérer les étapes de développement des collaborateurs et de l'équipe
- > Savoir en tenir compte dans sa communication
- > Savoir utiliser un mode de communication approprié à chaque interlocuteur
- > Mettre en place une stratégie de réussite dans les négociations

**Reconnaître les compétences des membres de son équipe**

- > Apprécier les résultats et communiquer dessus
- > S'autoriser à valoriser plutôt que critiquer
- > Accompagner ses collaborateurs vers plus d'autonomie

**Elaborer son « contrat de projet » personnel**

- > se fixer des objectifs prioritaires
- > construire son plan d'action