



LE CONCEPT MANAGER ENTRAINEUR

☞ L'environnement :

Nous traversons une période de profonde mutation : modification des valeurs relatives au travail et aux relations hiérarchiques, nouvelles technologies, évolutions culturelles...

Les managers rencontrent parfois des difficultés devant les nouveaux comportements induits par cet environnement.

Les méthodes traditionnelles de formation ne suffisent plus à générer les adaptations nécessaires.

☞ Le constat :

Le manager d'aujourd'hui a besoin d'une double compétence 'technique et relationnelle', pour répondre aux enjeux de l'environnement économique et social.

Il doit savoir :

MANAGER : Diriger, contrôler, évaluer, définir des objectifs

- ☞ Se centrer sur la situation au quotidien
- ☞ Fixer des objectifs
- ☞ Mener des entretiens
- ☞ Animer des réunions
- ☞ Piloter des projets
- ☞ Faire respecter les procédures

Le manager est centré sur l'obtention du **résultat** opérationnel, il utilise des **outils pragmatiques**

et aussi :

ENTRAINER : Tisser des liens avec ses collaborateurs, mettre en cohérence les systèmes de l'organisation de votre entreprise

- ☞ Motiver
- ☞ Ecouter
- ☞ Sentir
- ☞ Evaluer
- ☞ S'adapter
- ☞ Renforcer la cohésion

L'entraîneur est centré sur le **développement** des personnes et la **libération** des **potentiels**

et aussi :

COLLABORER : Avoir une attitude pleinement responsable, être un relais et un appui de la direction

- ☞ S'impliquer
- ☞ Etre force de proposition
- ☞ Participer
- ☞ Faire circuler l'information avec sa hiérarchie
- ☞ Travailler en réseau au-delà des clivages traditionnels

Le Manager collaborateur est une **pièce angulaire** de son entreprise



COMPÉTENCES

& DEVELOPPEMENT

SOLUTIONS MANAGEMENT ET ORGANISATION

INFORMATIONS

41 rue de la Pinterie – 37550 SAINT-AVERTIN

☎ 02 47 25 04 56

✉ contact@competences-developpement.com

Organisme formation 24370202037

Les Ateliers Opérationnels 'Manager Entraîneur'

Construits 'à la carte', ils s'adressent à des Managers individuels ou à des groupes de Managers : il s'agit de temps courts et réguliers (5 à 6 ateliers) qui permettent d'intégrer de nouveaux comportements par la mise en application de concepts et outils, entre les rendez-vous.

Les thèmes sont centrés sur les objectifs opérationnels, le projet d'entreprise en adéquation avec la personne ou le groupe et ses propres besoins.

→ Quelques thèmes

- Mieux se connaître pour manager
- Mieux cerner ses collaborateurs pour déléguer et motiver
- Développer son style de management
- Etudier et mettre en place une organisation plus performante
- S'impliquer, être force de proposition
- Savoir conduire les entretiens d'appréciation
- Réussir son recrutement
- Optimiser sa gestion du temps et ses priorités...

Le 'coaching' de performance

Le coaching est un accompagnement qui a pour objectif le développement des aptitudes, l'amélioration de l'efficacité, l'adaptation à une situation nouvelle, l'aide à la décision ou la résolution de difficultés.

Cette intervention porte sur les compétences qui ne dépendent pas exclusivement de connaissances techniques. Elle est adaptée aux "savoir-faire" et "savoir-être" concernant le management, l'organisation, le relationnel, la communication, le commercial.

Nos apports documentaires : en début de cycle, nous remettons un classeur personnalisé contenant le plan d'action personnel **SuccessInsights**, et au fil de séances, des exercices, textes, techniques opérationnelles, telles que conduite d'entretien, animation de réunion, etc.

Le coaching facilite notamment les adaptations aux changements intenses de l'environnement économique et social. Il entraîne conjointement une réduction du stress en améliorant l'aisance dans la fonction.

Le coaching aide les managers à développer leur personnalité, à réduire leur niveau d'anxiété et de stress négatif puis à leur donner envie de prendre des risques pour gagner et de devenir eux-mêmes des manager/coach avec leurs collaborateurs.

Notre **philosophie** : La démarche de coaching s'appuie sur les ressources du client, nous les aidons à mieux utiliser leur potentiel en développant leur responsabilité et leur autonomie. La démarche est fondée sur le respect et la confiance réciproque.