

Le Management d'équipe participatif

En deux journées de 6h soit une formation de 12h – Pour accréditation

En tant que responsable d'équipe, on est parfois isolé dans ses décisions et ses problèmes. Il peut même nous arriver d'avoir l'impression que nos collaborateurs ne comprennent pas l'orientation que nous voulons donner au travail sur le terrain, ou qu'ils ne sont pas sur la même longueur d'ondes que nous. Voir l'équipe sous un autre angle, ce qu'elle peut apporter et en quoi l'énergie du groupe peut aider le manager à trouver des solutions créatives est essentiel dans le milieu du travail. Ainsi, le management participatif favorise l'efficacité du travail d'équipe ainsi que la créativité et l'implication des différents collaborateurs.

Public cible

- Cette formation est ouverte à tout public et s'adresse à toute personne débutante ou confirmée, ayant dans ses attributions professionnelles la gestion d'une équipe et/ou à tout superviseur
- Pour toute personne désireuse d'améliorer les relations au sein d'une équipe
- Cette formation est accréditée pour les Directeur(rice)s, Infirmier(ère)s chef(fe)s et les cadres

Objectifs

La gestion d'équipe est généralement perçue comme un travail ingrat, qu'il faut assumer seul. Et si la vérité était ailleurs ? Le gestionnaire d'équipe doit en effet régulièrement jouer à l'équilibriste. C'est souvent une source de frustration, de découragement et le terrain idéal pour des blocages relationnels et structurels.

- Se familiariser avec des outils créatifs et ludiques simples à mettre en place, utiles au quotidien et surtout bénéfiques tant pour le responsable que pour ses co-équipiers
- Développer des pistes permettant d'accroître son leadership et adopter un positionnement favorisant motivation, dynamisme et créativité au sein de son équipe

Contenu

- Les différentes formes de management
- Le management situationnel
- Le management participatif : en quoi consiste-t-il et quelle est son utilité ?
- Avantages et inconvénients de cette forme de management
- Choisir son attitude en tant que manager : la différence entre un « boss » et un « leader »
- Outils concrets permettant de tirer le meilleur parti des réunions d'équipe
- Le manager et sa gestion du temps : Organiser sa disponibilité pour mieux écouter et communiquer
- Favoriser le bien-être au travail et renforcer la cohésion qu'équipe
- Le niveau d'indépendance des collaborateurs et son influence sur l'équipe
- Définir des objectifs clairs et clarifier les règles du jeu pour orienter l'équipe vers l'action
- Communiquer avec efficacité et développer son assertivité
- Prendre sa place et entretenir des relations positives avec son équipe
- Écouter et comprendre les besoins de ses collaborateurs
- Accompagner le changement et favoriser l'harmonie pour intervenir efficacement en cas de conflit



Méthodologie

- Des apports théoriques en support de la pratique, afin de permettre la compréhension des différentes formes de management et des rouages sous-tendant le fonctionnement d'une équipe
- Des exercices de réflexion personnels sur son propre mode de management, ses points positifs et ses aspects bloquants
- Des exercices de réflexion de groupe et d'échange de pratiques autour des situations de management rencontrées sur le terrain : quels sont les freins ? Qu'est-ce qui a déjà été essayé, sans succès ? Que peut-on mettre en place de différent ?
- Jeux permettant d'expérimenter certains outils proposés dans la perspective de renforcer l'aspect participatif, ludique et créatif des réunions d'équipe