

Nouveau manager, réussissez votre prise de poste

Fiche mise à jour le 6 janvier 2025

Objectifs et aptitudes visées

- Acquérir les méthodes pour se légitimer progressivement auprès de sa nouvelle équipe.
- Identifier les fondamentaux de l'animation et de l'accompagnement d'une équipe.
- Identifier ses tendances, ses besoins en matière de relations professionnelles et de management.
- Se situer dans son rôle de manager.
- Savoir comment manager ses anciens collègues.
- Repérer les phases de prise en main de son équipe.

Profils et prérequis

Personne récemment nommée cadre/manager ou sur le point de l'être.

Durée, modalités

2 jours, en présentiel ou en distanciel.

Pédagogie et supports

- Un questionnaire de positionnement initial permet d'anticiper les attentes.
- Animation interactive et ludique.
- Outils concrets pour gérer chaque étape de la mise en place d'une délégation.
- Cas pratiques traités en sous-groupes.
- Jeux de rôle

Programme

Introduction et tour de table

Comprendre les missions du manager et ce qu'il représente symboliquement

- Effets de groupe et relation à l'autorité.
- Relation aux habitudes et au changement.
- Les missions que comporte l'animation d'équipe, les attentes, les fantasmes, les représentations possibles de l'équipe.

Faire le diagnostic de son équipe

- Ancienneté, historique, sociogramme, modalités d'entraide, état de la communication, besoins exprimés et besoins réels ... Élaborer une stratégie d'accompagnement.

Les cycles de maturation de son équipe et la prise de poste

- Les paliers de maturation d'une équipe.
- Les 4 étapes de la prise de poste déployées sur 3 mois : officialisation (1), observation (2), débriefing (3), décisions tests (4), et passage en fonctionnement normal.
- Se présenter, informer, clarifier le « cadre », parler de ses méthodes et de ses valeurs, donner du sens et rassurer.
- Donner du sens à son changement de posture par rapport aux anciens collègues : éléments de langage et valeurs.
- Passer par une phase d'observation et de « reconnaissance ». Respecter et valoriser l'existant.
- Le rapport d'étonnement et les premières prises de décision.
- L'importance des repères et des rituels, créer des habitudes avant d'amener des changements substantiels.

Conditions d'une relation hiérarchique constructive et légitime.

- Les facteurs de tensions relationnelles. Généralités sur la communication positive.
- Les ingrédients de la relation hiérarchique : déléguer, évaluer, dialoguer, arbitrer.
- Les situations piégeantes : autoritarisme, permissivité, incohérence, jugement de valeur...
- Les critères générationnels, les critères en lien avec l'ancienneté.
- Répondre aux critiques et aux objections avec empathie et assurance. Ne pas se comparer à ses prédécesseurs, et réorienter le débat sur les besoins présents.
- Exploiter les réunions d'équipes pour prendre sa place et guider l'équipe tout en valorisant ses membres.

Accessibilité de la formation

Mathys Conseil s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la [page Handicap et Formation](#).

Évaluation des acquis

QUIZZ.

Les plus de cette formation :

- Contribue au management inter générationnel et facilite les relations.
- Facilite le fait de manager ses anciens collègues.
- Formation réalisée plusieurs fois et répondant à un réel besoin : beaucoup de nouveaux managers sont de fait affectés à un poste sans que l'entreprise dispose d'une stratégie pour réussir la prise de poste.