

PROGRAMME DE FORMATION ANNEXE 1

Intitulé de la formation : Manager ses équipes avec succès

I – Objectifs de la formation

- Utiliser le RACI pour organiser son équipe
- Mieux communiquer et adopter le bon positionnement
- Adapter son management à la compétence et à l'engagement des collaborateurs
- Développer les compétences de ses collaborateurs
- Motiver et recadrer un collaborateur

II – Public et pré requis

- **Taille des groupes** : 8 participants maximum
- **Type de public** : managers
- **Prérequis** : occuper des fonctions managériales

III – Modalités techniques et pédagogiques

- **Modalités pédagogiques**
 - Présentiel
 - Alternance entre théorie, jeux de rôles, entraînements, mises en situation
 - Ateliers permettant de travailler sur les problématiques, en fonction des attentes spécifiques
- **Supports et matériels utilisés**
 - Supports pédagogiques en version électronique
 - Ordinateur et vidéoprojecteur
- **Intervenant** : Tristan EBEL, formateur certifié Expert ICPF & PSI (CNEFOP)

IV – Suivi et évaluation

- **Modalité de suivi** : feuille d'émargement
- **Modalité d'évaluation** : évaluation des connaissances et/ou compétences par le formateur
- **Modalité de sanction** : attestation de fin de formation individualisée mentionnant les acquis en fonction des résultats à l'examen

V – Modalité de déroulement

- **Dates et lieux** : cf. convention
- **Durée** : 2 jours soit 14 heures
- **Horaires** : 09h00 – 17h30



VI – Contenu détaillé et séquencé de la formation

1- Utiliser le RACI pour organiser son équipe

- Identifier les 6 fonctions du manager
- Evaluer les temps pour chacune des tâches
- Utiliser le RACI pour corriger son organisation et celle des collaborateurs

2- Mieux communiquer et adopter le bon positionnement

- Exercice : découvrir et comprendre les couleurs dominantes d'un collaborateur, en mettant l'accent sur ses préférences de communication, son style de travail et ses forces potentielles.
- Entraînement coaché : motiver un collaborateur au comportement Rouge en mettant en valeur les défis stimulants, les objectifs clairs et les opportunités de leadership.
- Entraînement coaché : motiver un collaborateur au comportement Jaune en favorisant l'expression de la créativité et en mettant en valeur
- Entraînement coaché : motiver un collaborateur au comportement Vert en encourageant la prise de décision participative et en offrant un environnement propice à l'apprentissage et au développement personnel.
- Entraînement coaché : motiver un collaborateur au comportement Bleu en valorisant son expertise, en fournissant des orientations claires et en créant un environnement structuré propice à l'apprentissage et à l'accomplissement des tâches.

3- Adapter son management à la compétence et à l'engagement des collaborateurs

- Entraînement coaché : découvrez votre "Pourquoi" avec Simon Sinek pour aligner vos actions et motivations profondes et renforcer votre leadership.
- Entraînement coaché : développez une confiance en soi solide en tant que leader pour inspirer et guider votre équipe vers le succès.
- Entraînement coaché : renforcez votre légitimité en tant que leader en développant votre expertise, en établissant des relations de confiance et en incarnant les valeurs et compétences essentielles à votre rôle.
- Entraînement coaché : développez votre capacité à agir en tant que personne morale, en assumant la responsabilité de vos actions et en favorisant l'intégrité et la transparence.
- Entraînement coaché : apprenez à utiliser votre autorité de manière éthique et bienveillante en tant que leader pour inspirer, guider et créer un environnement de travail positif et productif.
- Entraînement coaché : cultivez votre courage managérial en tant que leader pour prendre des décisions difficiles, relever des défis et encourager l'innovation et le changement positif au sein de votre équipe et de votre organisation.
- Exercice : identifiez les quatre quadrants de la matrice de Blanchard et associez-les aux styles de leadership correspondants pour développer une meilleure compréhension de la gestion des performances et de la motivation des collaborateurs.
- Exercice : utiliser la matrice de Blanchard pour identifier les rôles et responsabilités de chaque membre de l'équipe, définir des objectifs clairs et établir un contrat de collaboration qui favorise la communication, la confiance et la responsabilisation mutuelle.



4- Développer les compétences de ses collaborateurs

- Exercice : utilisez la méthode TWI (Training Within Industry) pour développer un processus standardisé en identifiant les étapes clés, les rôles et les responsabilités, en définissant les critères de qualité pour favoriser la formation et le développement des compétences nécessaires
- Entraînement coaché : utilisez la méthode TWI (Training Within Industry) pour former votre collaborateur en décomposant les tâches en étapes claires, en fournissant des instructions précises, en observant et en corrigeant les erreurs, et en renforçant les compétences nécessaires pour atteindre l'excellence.
- Entraînement coaché : intégrez les méthodes de Don Shula pour coacher votre collaborateur sur son savoir-faire (compétences techniques) et son savoir-être (compétences comportementales), en utilisant des techniques de feedback, des objectifs SMART et des séances de suivi régulières pour favoriser la croissance et l'amélioration continue.
- Entraînement coaché : utilisez des techniques de délégation progressive, d'accompagnement et de responsabilisation pour développer l'autonomie de votre collaborateur, lui permettant ainsi de prendre des décisions éclairées, d'assumer des responsabilités et de contribuer pleinement à l'équipe et à l'organisation.

5- Motiver et recadrer un collaborateur

- Exercice : identifier les obstacles qui ont affecté la motivation d'un collaborateur et élaborer des plans d'action basés sur les leçons de "Qui a piqué mon fromage ?" pour le remotiver et l'aider à retrouver sa passion et son engagement.
- Entraînement : fixer un objectif clair avec leur collaborateur, pratiquer une écoute active pour comprendre ses préoccupations et motivations, puis conduire le changement en collaborant avec lui pour trouver des solutions et le remotiver vers l'atteinte de ses objectifs.
- Entraînement : préparer l'entretien avec les RH, poser clairement le problème au collaborateur, faire prendre conscience des conséquences de son acte et le guider pour rédiger un plan d'amélioration afin de recadrer efficacement et favoriser le développement professionnel.
-

