CADRES EN MISSION Formation

Programme de la formation

Prendre sa place de Manager de Proximité

Mixte sur site et à distance

31,5 heures sur 4,5 jour(s)

Salarié en poste · De 6 à 10 participants

À partir de 1 050 € Net de taxe par participant

Description courte

Cycle de formation sur 8 mois composé de :

- 1ère journée sur site en présentiel : les bases du management, les 3 rôles
- 6 x 0,5 j en distanciel ou présentiel en Codéveloppement Managérial
- Dernière 0,5 j sur site en présentiel pour la capitalisation des apprentissages

Profil des participants

Public : managers de proximité de différents services

Prérequis

- Managers n'ayant pas de rapport hiérarchique entre eux

Objectifs

Ce programme a pour objectif de développer chez les bénéficiaires les compétences de manager :

- en leur apportant des bases pratiques et opérationnelles
- en s'appuyant sur les situations réelles vécues dans leur contexte professionnel
- en mobilisant l'intelligence collective du groupe.

Aptitudes et compétences visées / attestées

Les compétences professionnelles visées à l'issue de cette formation sont de :

- Identifier et savoir adopter les trois rôles du manager selon le contexte : leader, pilote et coach
- Développer un comportement assertif avec ses collaborateurs
- Construire des relations positives avec son équipe
- Développer la conscience de soi, puis la confiance en soi et envers son équipe

Contenu

1. **Journée 1 : les bases du Management Opérationnel**

- Savoir se positionner en qualité de manager : rôle, responsabilités
- Organiser le temps de travail et les priorités collectives et individuelles

- Savoir conduire un entretien de management individuel, savoir conduire une réunion
- Développer des techniques managériales pour orienter les actions individuelles et collectives de ses collaborateurs
- Préparer, suivre et évaluer la délégation

1. **Cycle de 6 ½ journées en Codéveloppement Managérial**

Présentation du processus et des 6 étapes :

- Origine, objectifs et étapes de la méthode
- Règles de fonctionnement du groupe (validées avec chacun dans le groupe)
- Appréhension et compréhension des 3 rôles : client, consultant, animateur
- Gestion des moments difficiles

1. **L'entraînement**

- Entraînement en groupe de Codéveloppement professionnel, après un rappel des apports dynamiques des 6 étapes
- Choix d'un thème managérial vécu. En voici quelques exemples :
  - *Comment puis-je prendre pleinement ma place de manager de sorte que mes collaboratrices s'adressent à moi plutôt qu'à leur N+2 ?*
  - *Comment aider un collaborateur qui déprime et ne se sent pas soutenu ?*
  - *Comment développer l'organisation et la cohérence dans un service ?*
  - *Que puis je faire pour gérer une personne difficile dans mon service en préservant la motivation de mon équipe ?*

- Expérimentation des différents rôles
- Entraînement à l'observation
- Apports pédagogique thématique selon les thèmes abordés au travers des situations et les besoins identifiés

Cette formation-action présente les différentes étapes sous forme de mises en situation, précise les rôles du client / de l'animateur / des consultants.

1. **Le perfectionnement par la pratique des situations**

- Mise en pratique des apprentissages dans le cadre de situations managériales traitées en groupe et retour d'expérience
- Pratique du Codéveloppement et analyse en prenant de la hauteur par rapport aux situations (apprentissage de la position « méta »)
- Séance de capitalisation des apprentissages au cours du dernier atelier.

Au fil du cycle, les stagiaires vont apprendre à aider et à être aidé ; ils vont aussi apprendre à être plus efficace dans et par la pratique en bénéficiant des complémentarités issues des vécus professionnels de chacun.

Pédagogie et organisation

- Apports théoriques et pratiques sur les bases du management opérationnel
- 6 x ½ journées en formation-action participative et expérientielle en utilisant le processus de Codéveloppement Professionnel développé par les canadiens Adrien Payette et Claude Champagne. La formatrice animera les séquences à partir des situations réelles - *Préoccupations,*

CADRES EN MISSION Formation

Problématiques ou Projets - vécues et amenées par les stagiaires. Le Codéveloppement Professionnel est un processus de formation concret et efficace car il permet le transfert des apprentissages immédiatement.
- Debriefing des apprentissages individuels et collectifs à l'étape 6 de chaque atelier
- Retour d'expérience concernant la mise en œuvre des plans d'action et les résultats obtenus en intersession (à partir du 2ème atelier)
- Des temps de réflexivité permettant à chacun d'identifier et nommer les améliorations et progrès perçus dans le vécu des situations managériales
- Ateliers final de bouclage : retour sur les situations vécues et partagées dans le groupe pour identifier les nouvelles pratiques acquises par les stagiaires et capitaliser sur les apprentissages

Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

- **Test de positionnement en amont :** questionnaire d'auto-positionnement adressé aux participants après inscription
- **Evaluation des acquis /compétences liées aux objectifs opérationnels définis :**

Connaissances ou compétences	**Modalités d'évaluation** **(QUIZZ, exercices…)**	**Critères d'évaluation** **(%de réussite, ou comparaison entrée et sortie de stage…)**
Identifier et savoir adopter les trois rôles du manager selon le contexte : leader, pilote et coach	Exercices de mise en pratique, mises en situation par 2, ludopédagogie	**Comparaison entrée et sortie de stage** • Evaluation portant sur les retours d'expérience de chacun après avoir travaillé sur une situation réelle vécue • Autoréflexion sur les outils / pratiques acquises en fin de cycle
Développer un comportement assertif	Exercices de mise en pratique, mises en situation	**Comparaison entrée et sortie de stage** • Grille d'évaluation portant sur la communication en entretien • Evaluation portant sur les retours d'expérience de chacun après avoir travaillé sur une situation réelle vécue • Autoréflexion sur les outils / pratiques acquises en fin de cycle
Construire des relations positives avec son équipe	Exercices de mise en pratique, mises en situation	**Comparaison entrée et sortie de stage** • Evaluation portant sur les retours d'expérience de chacun après avoir travaillé sur une situation réelle vécue • Autoréflexion sur les outils / pratiques acquises en fin de cycle

- Fiche d'évaluation qualitative de la formation (à chaud)
- Evaluation à froid après formation (1 à 6 mois éventuellement)

NB : Rappel des objectifs de l'évaluation à froid – Observer la présence des résultats attendus et mettre en place une autre action complémentaire

Mode de validation

- Attestation de fin de formation complétée et signée par Competens

Financements possibles

- Entreprise sur plan de formation
- OPCO si entreprise < 50 salariés

Référent handicap

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : *(mise en place de compensation…)*

Contact : Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / nadiahadjeri@cadresenmission.com

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Attentifs à ce que nos formations soient accessibles à tous, n'hésitez pas à nous faire part de toute situation particulière ou handicap. Nous disposons de solutions permettant de répondre aux besoins de tous.

Intervenant

- Florence PUJADE, formatrice et coach, Facilitatrice de la Coopération et du Management dans les Organisations
    -
        - Formation au « Manager un projet et une équipe transversale"
        - Formation « Devenez un Manager Positif et Résilient »
        - Formation « Manager ses collaborateurs avec les Entretiens Professionnels et Annuels »
        - Formation « Réussir ses entretiens de Recrutement en tant que Manager »

    Contact e-mail et téléphonique : florence.pujade@coressources.fr - 06 85 46 98 85