





## Programme de la formation

### Le Manager essentiel en Production

-  En groupe sur site
-  26 heures
-  Salarié en poste · De 3 à 6 participants
-  Sur devis

#### Description courte

**Permettre aux managers de s'affirmer et de prendre leur place dans leurs rôles respectifs de management et notamment** via un accompagnement individuel et collectif

Mettre en pratique les outils de l'efficacité managériale dans une logique de Qualité de Vie au Travail :

- créer une relation de qualité avec chaque membre de l'équipe
- mener des entretiens individuels,
- faciliter la vie du site et gérer les situations-problèmes
- communiquer avec les diverses fonctions supports de l'entreprise

#### Profil des participants

Managers du site

#### Prérequis

Occuier une fonction de manager

#### Objectifs

- Identifier, prendre conscience du rôle du Manager au quotidien dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail : associer performance et bien être au travail
- Analyser sa propre posture, et ses besoins de développement-entraînement
- Identifier ses zones de progrès dans la communication avec les différents interlocuteurs
- Adapter ses pratiques aux besoins de son équipe, du site
- Conduire les entretiens professionnels

#### Aptitudes et compétences visées / attestées

- Définir les composantes de mon rôle de manager
- Utiliser les questions efficaces en entretien individuel
- Identifier les étapes d'une communication respectueuse et professionnelle

- Définir mon plan d'action individuel (carnet de bord )

## Contenu

- **Le rôle du manager - la relation individuelle au salarié- les leviers de la QVT - 1 journée en collectif – 7 h**

Identifier les fondamentaux de son rôle et se questionner sur les attentes des collaborateurs et de la direction

Identifier les composantes de la Qualité de Vie au Travail et les leviers du manager

L'alignement organisationnel et la posture du manager vis-à-vis des équipes, vis-à-vis de la direction

Faciliter la communication, faire émerger les compétences et motivations du collaborateur : rappel des séquences de l'entretien, les étapes de discussion

Feed back entre participants et partage de bonnes pratiques

- **Se positionner en tant que Manager – Séquences individuelles – 12 h/participant (7 séquences de 1h30 h)**

**Les 8 thématiques suivantes seront travaillées avec chaque manager**

- Les 2R , Rôles du management : se fixer sur l'essentiel dans les injonctions multiples du quotidien

- La Qualité de Vie au Travail et les besoins/attentes au travail de mon équipe, de mes collaborateurs

- Les 4 choses que font les bons managers : et moi où suis-je ? mes rituels, mes préférences de fonctionnement

- Le feed back

- La délégation

- Traiter les situations conflictuelles : la CNV et la médiation du manager

- Structurer des points collectifs vivants et participatifs

- Mes ressources en tant que manager et mon équilibre au quotidien, planifier ses activités

- **Définir nos engagements et modes de fonctionnement collectif- 1 journée en collectif – 7 h**

Rappel des principes, techniques et outils du manager essentiel en production

Réaliser le retour d'expérience des nouvelles pratiques de management testées et mises en œuvre par chacun : partage et plans d'action à maintenir dans le temps

Se coordonner en réunion managers : finalités, définir le rituel- agenda thématique , rôle et posture

Valider son Carnet de bord – synthèse de mes apprentissages et engagements

## Pédagogie et organisation

- **Méthodes pédagogiques : individualisées et réflexives**
- 1- Le point de vue du manager comme point de départ : ses questions, son ressenti, sa perception des situations et de ses besoins pour progresser dans sa fonction.
- 2- Le questionnement du formateur et ses apports pour « ouvrir les portes » des habiletés managériales à développer et des exercices d'entraînement
- 3- L'identification des situations terrains qui seront l'occasion de transférer en situation les points vus en formation
- 4- L'analyse des bonnes pratiques dans le transfert par le manager

## Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

- **Test de positionnement en amont : individuel et en ligne pour définir la carte des objectifs**
- **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...)	
Mon rôle de manager	Quizz	60% de bonnes réponses	
Le questionnement efficace en entretien	Quizz et mise en oeuvre	60% de bonnes réponses et réalisation d'un entretien en situation de formation avec le guide d'entretien	
Les principes de la CNV et le rôle du médiateur	Quizz	60% de bonnes réponses	
Plan d'action individuel défini	Syntheses des points clés que je souhaite mettre en oeuvre	Carnet de bord – Manager essentiel – Mes engagements	

## Mode de validation

- Attestation de fin de formation
- Attestation de compétences

## Financements possibles

Plan de développement des compétences -Entreprise-OPCO

## 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](mailto:nadiahadjeri@cadresenmission.com)

## Intervenant

- **Consultante et Formatrice** en développement RH et organisation du travail depuis 2013
- Expérience de Responsable RH – Business Partner pendant 10 ans , Enseignante pour l'IAE de Caen auprès d'apprentis Managers de la Supply Chain (de la licence au Master 2)
- Diplômée de Sup de Co Brest (Ecole de Management- 1989) et Master 2 GPLA –IAE CAEN (Lean Management et supply chain – 2016)