



ANNEXE PÉDAGOGIQUE

PASS' MANAGER

Version 1.1 validée le 16 octobre 2024

SAS EM Normandie Compétences

Société par actions simplifiée unipersonnelle au capital de 393 000 euros • RCS Le Havre B901703496 • N°SIREN : 901 703 496 •
Code NAF : 8559A

TVA intracommunautaire : FR11901703496 • Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 28 76 06448 76 auprès du préfet de région de Normandie
Siège social : 20, quai Frissard - 76600 LE HAVRE - Tél. : +33 (0)2 77 38 05 50 • E-mail : contact@emn-compétences.fr • Internet : emn-compétences.fr
Autres établissements : 9, rue Claude Bloch - 14000 CAEN

1. OBJECTIFS ET MODALITES DU PROGRAMME

OBJECTIFS GENERAUX :

- Développer ses compétences managériales
- Concilier performance et bien-être au travail
- Prendre du recul et se projeter vers l'avenir
- Intégrer la RSE et l'inclusion numérique

CHIFFRES CLÉS : Consulter les taux sur notre site internet www.emn-competences.fr

La présente formation est la première session réalisée avec l'OPCO EP. C'est pourquoi nous ne pouvons pas encore fournir de chiffres clés.

DURÉE ET FORMAT DU PROGRAMME : 4 jours soit 28 heures en présentiel

LIEU : EM Normandie Compétences - 9, rue Claude Bloch 14000 CAEN

DÉLAIS D'ACCÈS : Inscription minimum 15 jours avant le démarrage de la formation

PRÉ-REQUIS TECHNIQUES : PC pour accéder à la plateforme de formation

PUBLIC VISÉ / PRÉ-REQUIS : Toute personne faisant office, ou devant faire office, de manager de proximité : chefs d'entreprises sous statut salariés, primo encadrants, encadrants expérimentés etc... Entreprises de moins de 50 salariés exclusivement relevant du champ de l'OPCO EP.

TARIF : Le tarif est présent sur la convention de formation

PROFIL DES INTERVENANTS :

Les intervenants chargés des cours de ce programme ont été choisis selon les critères suivants :

- Diplômes,
- Spécialisation dans le domaine d'intervention,
- Expérience en formation des adultes

TECHNIQUES D'ENCADREMENT :

- Livret d'accueil envoyé au stagiaire (où figure le règlement intérieur de l'Organisme de formation)
- Evaluation à chaud par un questionnaire individuel

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Participation active aux modules de formation
- Évaluation finale sous forme de QCM

MODALITÉS ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques illustrés par des exemples
- Jeux de rôle et mises en situation
- Ateliers de réflexion et d'échange
- Ateliers de sensibilisation et de mise en pratique
- Études de cas de T-PME ayant réussi à relever les défis de leur environnement
- Ateliers de réflexion stratégique

RÉFÉRENTS DE LA FORMATION

		
Pédagogie	Marion ROUSSEL Responsable pédagogique	☎ 02.14.00.29.57
		@ mroussel@emn-competences.fr
Gestion administrative et assistance technique	Magali GROULT Léa ROUGEREAU Assistante pédagogique	☎ 02.14.00.70.50 (M.G.)
		☎ 02.59.60.11.24 (L.R.)
		@ pedagogie@emn-competences.fr
Référente Handicap	Magali GROULT	☎ 02.14.00.70.50
		@ handicap@emn-competences.fr

L'EM Normandie Compétence accorde un soin particulier à l'accueil des personnes en situation de handicap et met en place des aménagements en fonction des situations et des lieux de formation.

Vous pouvez contacter notre référente handicap (coordonnées ci-dessus).

2. CONTENU DE LA FORMATION

Module n°1 : Développer ses compétences managériales

Durée et format : 7H en présentiel

Objectifs opérationnels :

- Lister les compétences managériales essentielles aux T-PME
- Analyser son leadership et sa capacité à fédérer les équipes
- Adapter sa communication et sa gestion des collaborateurs en fonction des générations qui en font partie

Contenu du module :

1. Communication assertive et leadership
 - Les principes de la communication assertive
 - Techniques de communication pour manager efficacement
 - Développer son leadership et sa capacité à influencer
 - Motiver et fédérer ses équipes
2. Délégation et responsabilisation des collaborateurs
 - Les enjeux de la délégation et de la responsabilisation
 - Savoir déléguer efficacement
 - Donner de l'autonomie et des responsabilités à ses collaborateurs
 - Évaluer et accompagner les collaborateurs
3. Connaître les caractéristiques des différentes générations
 - Identifier les caractéristiques des différentes générations : valeurs, comportements, communication et modes de pensée
 - Contextualiser l'empreinte sociétale de chaque génération
 - Analyser le rapport de chaque génération au travail, à la hiérarchie et à l'entreprise
4. Créer de la collaboration et des synergies intergénérationnelles
 - Construire la cohésion d'une équipe intergénérationnelle
 - Assembler les compétences des juniors et l'expérience des seniors : les conditions de l'efficacité collective
 - Gérer le transfert de savoir-faire : des missions partagées à la collaboration pédagogique
 - Adapter la communication entre les générations par des événements fédérateurs et le partage de valeurs communes

Pédagogie :

- Apports théoriques illustrés par des exemples
- Jeux de rôle et mises en situation
- Ateliers de réflexion et d'échange

Outils :

- Guide pratique sur la communication assertive
- Fiches outils pour la délégation et la responsabilisation
- Fiches rappel sur les différentes générations
- Cas de collaboration intergénérationnelle

Évaluation :

- Participation active aux ateliers et discussions
- Mise en pratique des acquis lors d'une simulation managériale

Intervenant : Julien HAUCOURT

Formateur et consultant indépendant

Champs d'expertise : Développement Managérial – Ressources Humaines

Module 2 : Concilier performance et bien-être au travail

Durée et format : 7H en présentiel

Objectifs opérationnels :

- Déterminer les enjeux du bien-être au travail pour les managers de T-PME
- Choisir les clés pour concilier performance et bien-être au sein de leurs équipes
- Organiser une conduite de changement dans son organisation

Contenu du module :

1. Les facteurs clés du bien-être au travail
 - Définition du bien-être au travail et de ses composantes
 - Les facteurs individuels et organisationnels qui influencent le bien-être au travail
 - Impact du bien-être au travail sur la performance individuelle et collective
2. Le management bienveillant et ses enjeux
 - Principes du management bienveillant
 - Pratiques managériales favorisant le bien-être au travail
 - Bénéfices du management bienveillant pour les entreprises et les collaborateurs
3. Outils et pratiques pour favoriser le bien-être au sein des équipes
 - Communication positive et valorisante
 - Reconnaissance et valorisation du travail accompli
 - Encouragement à l'autonomie et à la prise de responsabilité
 - Favoriser le travail en équipe et la collaboration
 - Mise en place d'un environnement de travail positif et stimulant
4. Conduire le changement
 - Les fondamentaux de l'approche du changement (comprendre le changement)
 - Les enjeux de la situation d'un manager dans des organisations en mouvement
 - Les préoccupations des individus et des groupes face au changement

Pédagogie :

- Apports théoriques illustrés par des exemples
- Ateliers de sensibilisation et de mise en pratique

Outils :

- Check-list pour évaluer le bien-être au travail
- Guide de bonnes pratiques pour le management bienveillant
- Guide de bonnes pratiques pour la conduite du changement

Évaluation :

- Participation active aux ateliers et discussions
- Réalisation et présentation d'un plan d'action pour favoriser le bien-être au sein de leur équipe

Intervenant : Julien HAUCOURT

Formateur et consultant indépendant

Champs d'expertise : Développement Managérial – Ressources Humaines

Module 3 : Prendre du recul et se projeter vers l'avenir

Durée et format : 7H en présentiel

Objectifs opérationnels :

- Identifier les enjeux clés pour les T-PME à l'horizon 2030
- Analyser son environnement tout en prenant du recul
- Développer une vision stratégique pour son entreprise

Contenu du module :

1. Analyse de l'environnement des T-PME et des mutations en cours
 - Analyse du contexte économique, social, environnemental et technologique
 - Identification des tendances clés qui impactent les T-PME
 - Exemples : transformation digitale, mondialisation, évolution des modes de consommation, transition écologique, etc.
2. Identification des enjeux clés pour les T-PME à l'horizon 2030
 - Analyse des opportunités et des menaces pour les T-PME
 - Enjeux liés à la RSE, à l'inclusion numérique, à la gestion des talents, etc.
 - Réflexion sur les défis spécifiques auxquels les T-PME sont confrontées
3. Développement d'une vision stratégique pour son entreprise
 - Définition des valeurs et de la mission de l'entreprise
 - Élaboration d'objectifs stratégiques SMART
 - Mise en place d'un plan d'action pour atteindre les objectifs stratégiques

Pédagogie :

- Apports théoriques illustrés par des exemples
- Études de cas de T-PME ayant réussi à relever les défis de leur environnement
- Ateliers de réflexion stratégique

Outils :

- Grille d'analyse PESTEL
- SWOT analysis
- Business model canvas
- Tableau de bord de suivi des indicateurs clés de performance

Évaluation :

- Participation active aux ateliers et discussions
- Étude de cas et présentation de l'analyse à leurs pairs

Intervenante : Marie-Emmanuelle AUBERT

Formatrice et consultante indépendante

Champs d'expertise : Stratégie d'entreprise - RSE

Module n°4 : Intégrer la RSE et l'inclusion numérique

Durée et format : 7H en présentiel

Objectifs opérationnels :

- Identifier les enjeux de la RSE et de l'inclusion numérique pour les managers de T-PME
- Connaître les clés pour intégrer les enjeux de la RSE et de l'inclusion numérique dans une stratégie managériale
- Construire des pratiques RSE et d'inclusion numérique concrètes
- Anticiper des risques psychosociaux par le biais de la prévention

Contenu du module :

1. Les principes de la RSE et ses enjeux pour les T-PME
 - Définition de la RSE et de ses principes fondamentaux
 - Les enjeux de la RSE pour les T-PME : performance économique, responsabilité sociale et environnementale
 - Exemples de bonnes pratiques RSE mises en place par des T-PME
 - Sensibilisation des collaborateurs aux risques psychosociaux
2. Mettre en place une démarche RSE au sein de son entreprise
 - Les étapes clés pour mettre en place une démarche RSE
 - Identification des impacts de l'entreprise sur ses parties prenantes
 - Définition d'objectifs RSE SMART
 - Mise en place d'un plan d'action RSE
 - Communication et reporting sur la performance RSE
3. L'inclusion numérique : enjeux et bonnes pratiques
 - Définition de l'inclusion numérique et de ses enjeux
 - Décrire ses besoins et la stratégie à mettre en place en faveur de l'inclusion numérique
4. Favoriser la diversité et l'inclusion au sein des équipes
 - Les principes de la diversité et de l'inclusion
 - Les avantages de la diversité et de l'inclusion pour les entreprises
 - Bonnes pratiques pour favoriser la diversité et l'inclusion au sein des équipes
 - Lutter contre les discriminations et le harcèlement

Pédagogie :

- Apports théoriques illustrés par des exemples
- Ateliers de sensibilisation et de mise en pratique

Outils :

- Guide pratique pour mettre en place une démarche RSE
- Fiches pratiques pour prévenir les risques psychosociaux
- Référentiel des bonnes pratiques pour l'inclusion numérique
- Outils de diagnostic de la diversité et de l'inclusion au sein des équipes

Évaluation :

- Participation active aux ateliers et discussions
- Réalisation d'un plan d'action pour intégrer la RSE et l'inclusion numérique dans leur stratégie managériale
- Présentation de leur plan d'action à leurs pairs

Intervenante : Marie-Emmanuelle AUBERT
Formatrice et consultante indépendante
Champs d'expertise : Stratégie d'entreprise - RSE

3. LE CALENDRIER

Modules	Dates
Développer ses compétences managériales	02/12/2024
Concilier performance et bien-être au travail	14/01/2025
Prendre du recul et se projeter vers l'avenir	24/02/2025
Intégrer la RSE et l'inclusion numérique	10/03/2025