

---

## Programme de Formation

---

### Formation des entreprises bénéficiaires dans la thématique manager

#### Organisation

---

**Durée** : 28 heures

**Mode d'organisation** : Présentiel

#### Contenu pédagogique

---



#### **Public visé**

Toute entreprise bénéficiaire de l'OPCO EP



## Objectifs pédagogiques

### Jour 1 :

- Former le groupe en favorisant l'établissement de liens entre les participants afin de fluidifier le reste de la formation et de favoriser l'acquisition de compétences (la thématique de la communication, et les pratiques associés dans la formation, notamment la restitution collective Profilaxion permettent de créer un lien fort entre les participants)
- Approfondir la compréhension des stagiaires de leur fonctionnement individuel, en groupe et du fonctionnement d'autrui afin de leur permettre de développer leurs capacités de communication et de management
- Permettre aux stagiaires de perfectionner leur utilisation des techniques de communication en fonction du mode de communication des autres, des différentes générations, de leur profil, des différences pour favoriser les complémentarités.
- Acquérir des techniques de communication intergénérationnelle
- Appréhender leurs difficultés de communication en fonction du profil d'autrui et expérimenter des techniques permettant d'y faire face
- Développer la compréhension des stagiaires de l'importance de la communication dans le management
- Identifier et savoir mettre en pratique des techniques de communication favorables au management (fédérer, recadrer, motiver, etc.)

### Jour 2 :

- Permettre aux participants d'intégrer une compréhension fine de l'évolution actuelle des entreprises, du marché et des incidences que cela peut avoir sur le rôle de manager
- Permettre aux participants d'anticiper sur les enjeux managériaux à venir
- Permettre aux participants d'acquérir une connaissance approfondie du rôle et de la posture de manager dans leur entreprise
- Faire acquérir aux participants des clés méthodologiques et comportementales favorisant l'adoption d'une posture de manager adaptée aux enjeux de leurs entreprises
- Favoriser l'acquisition de connaissance concernant les obligations légales autour de la gestion des collaborateurs dans une équipe de travail afin de donner un cadre de référence aux participants
- Former les participants à la maîtrise d'outil et de méthodologie permettant de prendre des décisions optimales en tenant compte des contraintes, objectifs et enjeux de l'entreprise et de son équipe de travail
- Favoriser l'acquisition de méthodologie et de pratiques permettant de déléguer et répartir efficacement le travail au sein d'une équipe
- Favoriser l'acquisition de pratiques permettant d'encadrer la réalisation du travail des collaborateurs

### Jour 3 :

- Développer la compréhension et la connaissance des processus de performance et de bien-être au travail et leur incidence sur le management d'un collectif de travail
- Acquérir les clés comportementales, organisationnelles et communicationnelles afin de favoriser le bien-être d'un collectif de travail
- Acquérir les clés comportementales, organisationnelles et communicationnelles afin de prévenir et de réduire le stress d'un collectif de travail
- Acquérir les clés comportementales, organisationnelles et communicationnelles afin de générer de la performance au sein d'un collectif de travail
- Apprendre à gérer les conflits pour en tirer du bénéfice pour un collectif de travail
- Apprendre à utiliser une procédure de médiation des conflits majeurs
- Utiliser des procédures permettant d'identifier les compétences au sein d'un collectif de travail

- Apprendre à organiser les compétences de son collectif de travail sous forme d'un référentiel de compétence
- Apprendre à exploiter un référentiel de compétence pour accompagner le développement des compétences des collaborateurs
- Apprendre à favoriser le transfert de compétence parmi ses collaborateurs
- Apprendre à impliquer et responsabiliser ses collaborateurs sur le transfert de compétence et le développement de leurs compétences.
- Apprendre à construire et mettre en œuvre un plan de formation compatible avec les attentes des collaborateurs et les besoins de l'entreprise afin d'accompagner le développement des compétences.

#### **Jour 4 :**

- Développer une connaissance approfondie des mécanismes de changement chez l'humain en entreprise
- Maîtriser les méthodologies de conduite du changement
- Acquérir les clés comportementales et communicationnelles permettant de manager les transitions en entreprise
- Permettre une prise de recul des stagiaires quant aux transitions en cours et à venir dans les entreprises
- Acquérir une méthodologie d'amélioration continue
- Développer une bonne connaissance des concepts majeurs de la RSE et de son fonctionnement dans les entreprises
- Acquérir des clés managériales permettant d'appliquer efficacement la RSE en entreprise

### ★ **Description**

#### **Jour 1 :**

##### **Thème 1 : La communication, compétence essentielle du manager**

##### 1. Se comprendre et se connaître pour mieux communiquer avec autrui (80% de mise en situation, 20% de théorique)

- Restitution collective des résultats de Profilaxion
- Explication des différents profils et de leur fonctionnement
- Mise en perspective avec le management et la communication

##### 2. Communiquer avec un autre différent de soi : la communication intergénérationnelle (80% de mise en situation, 20% de théorique)

- Principes généraux de la communication
- Outils et techniques de communication : l'écoute active
- Outils et techniques de communication : le questionnement
- Utiliser la communication pour communiquer avec différents profils
- Utiliser la communication dans un cadre intergénérationnel
- Utiliser la communication face à des profils difficiles

##### 3. Communiquer pour animer, encadrer et fédérer un collectif de travail (70% de mise en situation, 30 % de théorique)

- Explication de l'importance de la communication dans le management
- Technique de communication managériale : Utiliser la communication pour fédérer et motiver un groupe de travail
- Technique de communication managériale : Utiliser la communication pour encadrer, recadrer et gérer les désaccords au sein d'un groupe de travail

## Jour 2 :

### Thème 2 : Prendre du recul sur les rôles, les obligations et la posture du manager d'aujourd'hui

#### 1. La transformation des organisations actuelles et le rôle du manager au sein de ces organisations (50% mise en situation, 50 % théorique)

- Présentation du rôle traditionnel du manager et de sa fonction
- Présentation des transformations actuelles dans le monde du travail
- Explications approfondies des conséquences de ces transformations sur les enjeux et le rôle du manager : qu'en est-il du management de nos jours ?
- Définition approfondie et délimitation du rôle du manager d'aujourd'hui

#### 2. La posture du manager (80% mise en situation, 20% théorique)

- Explication de la dynamique des groupes et de la fonction de leader
- Définition des clés de la posture du manager dans son équipe
- Affirmer sa posture : analyser les enjeux, objectifs et contraintes de son poste de manager
- Affirmer sa posture : communiquer avec ses collaborateurs pour comprendre leurs motivations, leurs ambitions, leurs freins

#### 3. Les obligations légales du manager (50% mise en situation, 50% théorique)

- Présentation des différentes obligations légales : les rythmes et durées de travail (durées maximales de travail, décompte du temps de travail face aux absences, temps de pause, télétravail, etc.)
- Présentation du cadre réglementaire autour du pouvoir disciplinaire du manager
- Présentation des obligations en termes de santé et de sécurité des collaborateurs

### Thème 2 : Organiser son activité au regard des objectifs, des attentes et des contraintes de l'entreprise

#### 4. Prendre des décisions en conciliant contraintes et attentes de l'entreprise (70% mise en situation, 30% théorique)

- Présentations des étapes de prise de décision
- Présentation de différentes méthodologies permettant de prendre des décisions efficaces
- Approfondissement de l'utilisation du diagramme Cause-effet pour analyser une situation et définir une solution
- Communiquer et impliquer ses collaborateurs dans la décision

#### 5. Déléguer et organiser la répartition des rôles et la réalisation du travail (80% mise en situation, 20% théorique)

- Présentation des avantages, des contraintes, des risques et du potentiel de la délégation
- Méthodologie de délégation : comment sélectionner les tâches à déléguer
- Présentation des différents niveaux d'autonomie au sein d'une équipe de travail
- Méthodologie de délégation : comment attribuer les tâches en fonction du niveau d'autonomie des collaborateurs
- Méthodologie de délégation : comment communiquer et impliquer ses collaborateurs dans l'organisation du travail

#### 6. Encadrer et recadrer une équipe dans la réalisation de son travail (80% mise en situation, 20% théorique)

- Présentation des pratiques d'encadrement d'une équipe de travail et des conséquences qu'elles peuvent avoir
- Comment encadrer son équipe de manière efficace ? Présentation des techniques de contrôle de la réalisation du travail
- Comment recadrer ses collaborateurs ? Présentation des techniques de feedback
- Comment adapter l'encadrement et le recadrage de son équipe au niveau d'autonomie de ses collaborateurs ?

### Jour 3 :

#### **Thème 3 : Accompagner, animer, encadrer et fédérer un collectif de travail à travers les leviers de performance et de bien être des équipes**

##### 1. Accompagner, animer, encadrer et fédérer un collectif de travail en favorisant le bien-être au travail (80% mise en situation 20% théorie)

- Présentation des facteurs de bien-être au travail (autonomie, reconnaissance, justice organisationnelle)
- Pratiquer la reconnaissance de ses collaborateurs à travers la communication
- Pratiquer la reconnaissance de ses collaborateurs à travers des pratiques organisationnelles
- Mettre en place de l'autonomie dans son équipe en fonction de la maturité de ses collaborateurs
- Utiliser les principes de justice organisationnelle dans son management

##### 2. Accompagner, animer, encadrer et fédérer un collectif de travail en luttant face au stress de son équipe de travail (70% mise en situation 30 % théorie)

- Définition du stress, de son fonctionnement et de ses conséquences
- Présentation des principaux facteurs de stress (absence de détection et traitement du stress, manque d'autonomie, de reconnaissance, de sens et sentiment d'injustice, comportements toxiques et isolement social)
- Comment adapter la charge de travail pour limiter le stress
- Comment détecter et traiter le stress
- Comment lutter contre les comportements toxiques et l'isolement social des membres de son équipe

##### 3. Accompagner, animer, encadrer et fédérer un collectif de travail en stimulant la performance au sein des équipes (70% mise en situation 30% théorie)

- Présentation des facteurs associés à la performance en entreprise (définition d'objectifs, mise en place de clé motivationnelles, utilisation de feedback, utilisation des entretiens annuels), de leur impact sur la productivité d'une équipe
- Comment définir des objectifs ayant des impacts bénéfiques sur la performance de ses collaborateurs
- Comment donner des feedbacks
- Comment définir un entretien annuel
- Comment le faire passer puis l'exploiter afin d'accompagner le développement ses collaborateurs

##### 4. Accompagner, animer, encadrer et fédérer un collectif de travail en gérant les conflits au sein d'un groupe (70% mise en situation 30 % théorie)

- Le fonctionnement du conflit de l'émergence à l'escalade
- Comment résoudre un conflit mineur
- Comment utiliser les conflits pour favoriser la performance de son équipe
- Face aux conflits importants : la médiation
- Comment utiliser la médiation avec ses collaborateurs

#### **Thème 4 : Favoriser le développement des compétences**

##### 5. Identifier les compétences et favoriser le transfert de savoir (70% de mise en situation 30 % de théorie)

- Définition de la notion de compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être)
- Présentation de la gestion des compétences et des outils permettant de développer les compétences de ses collaborateurs (formation, référentiel de compétence, transfert de compétence, etc.)
- Présentation des freins et des avantages à la mise en place d'une stratégie de gestion des compétences de ses collaborateurs

- Comment segmenter l'activité de ses collaborateurs en compétences
- Comment utiliser un référentiel de compétence pour favoriser le transfert de compétence parmi son équipe

#### 6. Mettre en place un plan de formation (70% de mise en situation, 30% de théorie)

- Définir un plan de formation : Comment identifier les besoins de son entreprise en termes de compétence en relation avec la stratégie générale de l'entreprise
- Définir un plan de formation : Comment identifier les souhaits de formation des collaborateurs de son équipe
- Définir un plan de formation : Comment concilier les besoins de l'entreprise avec les souhaits de son équipe à travers la création du plan de formation
- Comment mettre en œuvre le plan de de formation

### **Jour 4 :**

#### **Thème 1 : Accompagner les transitions dans une entreprise à travers le management**

##### 1. La conduite du changement (60% mise en situation 40% théorie)

- Les changements actuels et à venir dans le monde des entreprises
- Les phases du changement chez l'humain
- La résistance au changement chez l'humain
- Les outils et procédures du changement (définition d'objectifs, implication des collaborateurs, création de groupes de travail si la taille de l'entreprise le permet, etc.)
- La communication autour du changement (quels sujets communiquer, sous quel format, etc.)
- Encadrer les hommes pendant le changement

##### 2. L'amélioration continue (60% mise en situation 40% théorie)

- Présentation de l'amélioration continue : intérêt, enjeux, freins
- Le fonctionnement de l'amélioration continue dans une entreprise

#### **Thème 2 : Favoriser la transition de son entreprise vers la RSE**

##### 3. La RSE en entreprise (50% mise en situation 50% théorie)

- Définition de la RSE
- Présentation des sept pratiques de la RSE (gouvernance de l'organisation, droits de l'homme, relations et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, consommateurs, communautés et développement local)
- Présentations de l'organisation de la RSE en entreprise (partie prenante, organisation en mode projet, etc.)
- Le management par la RSE en entreprise : conditions de travail et qualité de vie au travail
- Le management par la RSE en entreprise : les risques psycho-sociaux
- Le management par la RSE en entreprise : l'environnement
- Le management par la RSE en entreprise : pratiques et relations commerciales

### **Prérequis**

Pour s'inscrire et participer à la formation, les stagiaires doivent :

- Assumer la fonction de manager de proximité, ou accéder prochainement une fonction de manager de proximité.
- Être salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés exclusivement relevant du champ de l'OPCO EP

### **Modalités pédagogiques**

Chaque module sera composé d'une combinaison de présentations théoriques, d'exercices pratiques, de mises en situation, d'études de cas et de discussions en groupe pour favoriser l'interaction et l'apprentissage collaboratif.



### **Moyens et supports pédagogiques**

- Alternance d'apports théoriques, d'exercices de mise en pratique et de mises en situation.
- Projection d'un support Powerpoint.
- Livret pédagogique remis à chaque stagiaire reprenant les connaissances à acquérir.
- Evaluation par Quiz.
- Mise en place d'un plan d'actions individuel



### **Modalités d'évaluation et de suivi**

Le contrôle des connaissances permettant de vérifier le niveau de connaissances acquis par le stagiaire est effectué selon les modalités suivantes :

- Quiz remis en fin de formation et corrigé conjointement avec le stagiaire.
- Auto-positionnement des compétences avant et à l'issue de la formation.

Un certificat de réalisation et une attestation de formation mentionnant les acquis seront remis en fin de formation.