



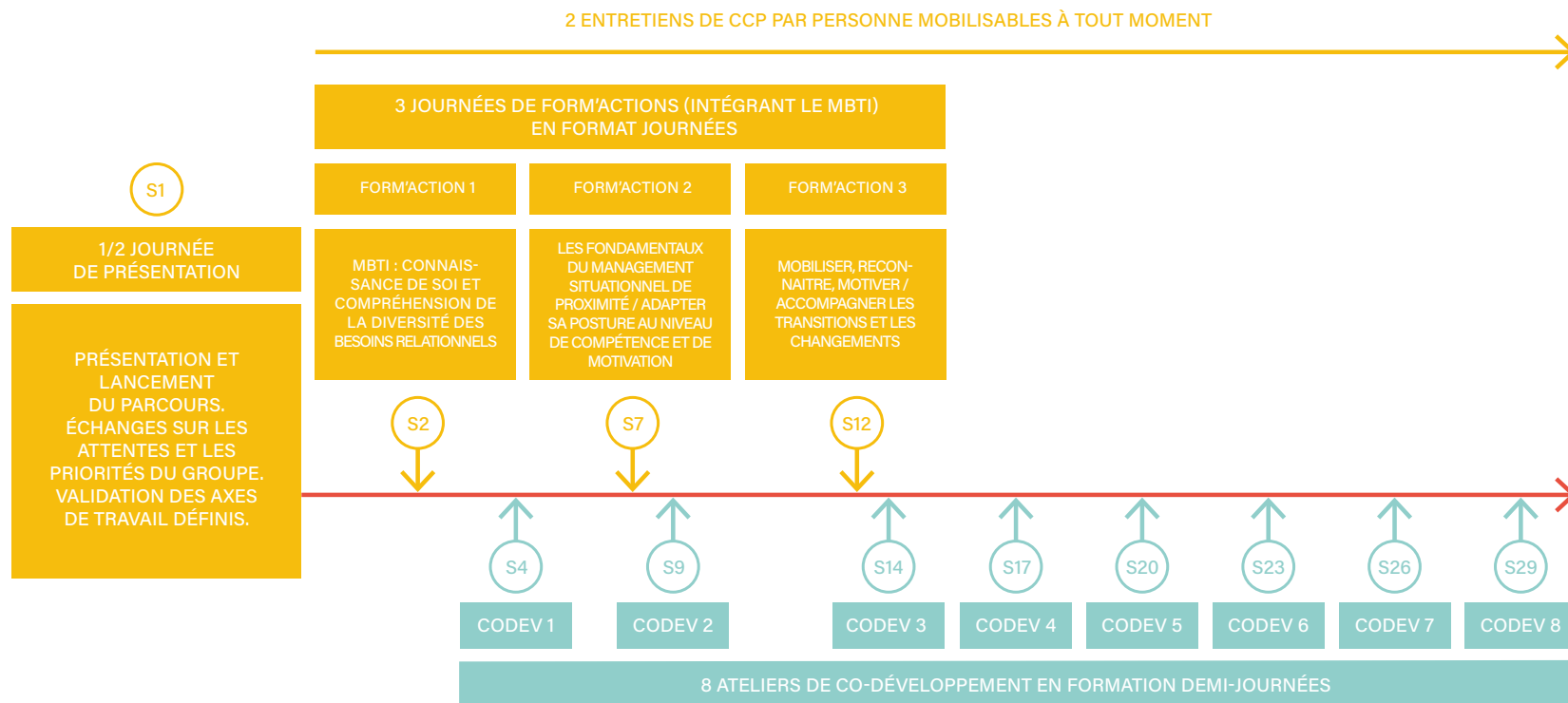
Parcours 1 Primo Manager

Groupe

8 à 10 participants

Durée

6 à 8 mois





Parcours 1 Primo Manager

01

Publics visés et pré-requis

Cette formation est destinée à des managers encadrants en fonction / en poste. Les participants doivent occuper - ou en instance d'évolution vers - une fonction de manager et d'encadrement d'équipe depuis moins de 3 ans.

Objectifs et compétences ciblées

Savoir susciter la coopération et l'implication de chaque collaborateur au quotidien est l'un des rôles clés du manager. A l'issue du parcours, les managers seront en capacité de s'affirmer dans leur rôle d'Animateur / Leader et d'accompagner l'équipe et chacun de ses individus dans une dynamique de développement de ses compétences. Ils seront en mesure d'agir sur les leviers de la motivation de leur équipe et de construire les stratégies et pistes d'actions pour la renforcer. Ils seront également sensibilisés aux leviers de mobilisation sur les enjeux stratégiques, les périodes de transition et les situations de changement.

Objectifs pédagogiques

Ce parcours vise à permettre à chaque bénéficiaire de :

- Mieux connaître ses besoins et comprendre et intégrer la diversité des besoins relationnels et communicationnels.
 - Faire le point sur ses pratiques d'accompagnement et son style de management.
 - Acquérir de nouveaux outils et méthodes.
 - Découvrir, apprendre et mettre en évidence de nouvelles pratiques alliant qualité de vie au travail et performance individuelle et collective.
 - Acquérir les repères méthodologiques permettant de mieux comprendre :
- ✓ Comment animer son équipe et adapter son management en fonction des tâches données, des compétences et de la motivation des collaborateurs.
 - ✓ Comment mettre en œuvre une démarche d'accompagnement permettant à chaque collaborateur de s'engager dans une dynamique de développement de ses compétences.
 - ✓ Comment créer les conditions d'un engagement de la part des salariés et générer la coopération au sein de l'équipe.
 - ✓ Comment motiver ses collaborateurs et accompagner chacun dans un plan de progrès.
 - ✓ Comment générer les conditions de mobilisation sur les enjeux de changement/ transition.



Parcours 1 Primo Manager

02

Demandez le programme

Form'action jour 1

MBTI et compréhension des besoins relationnels.

Objectifs

À l'issue de cette première séance, les participants, qui auront réalisé une introspection sur leur type de personnalité et leurs pratiques managériales, auront une vision claire de leur fonctionnement personnel et interpersonnel et pourront développer leurs potentiels.

Cette formation leur permettra également d'avoir une perception plus fine des attitudes de leurs collaborateurs et du fonctionnement de leurs équipes afin d'adapter des comportements favorisant la mobilisation et la motivation. Cette première journée intègre également les premières notions de communication non violente (CNV) et d'écoute active, fil rouge de la suite du parcours.

Cela favorisera, donc, la capacité des managers à accroître leur efficacité relationnelle et à adopter un comportement managérial efficient et responsable dans l'ensemble de leurs pratiques quotidiennes.

Matin | 9h00 - 12h30

→ **Passation du questionnaire MBTI :**

Passation individuelle.

→ **Présentation de l'outil :**

La compréhension de son utilité dans sa sphère managériale.

→ **Identification des différents modes de fonctionnement :**

La variété des profils relationnels et communicationnels.

→ **Identifier ses propres modes de fonctionnement :**

Moi manager / moi individu.

Après-midi | 14h00 - 17h30

→ **Différents types de leadership et de management :**

Ce que traduisent mes attitudes et mes comportements naturels.

→ **Découverte des modes de fonctionnement des différents types :**

La complémentarité et la diversité des besoins créent de la ressource et développe l'intelligence collective, vecteur puissant de performance de l'équipe.

→ **Développer une communication efficace :**

La Communication Non Violente et l'Écoute active comme vecteur de liens relationnels et d'efficacité communicationnelle.

→ **Accompagner la dynamique collective :**

Adapter le juste comportement en individuel et en collectif (équipe).

Clôture de session

→ **Rédaction et partage des plan d'actions managériales personnalisés / individuels.**



Parcours 1 Primo Manager

03

Demandez le programme

Form'action jour 2

Les fondamentaux du management situationnel de proximité.

Adapter sa posture au niveau de compétence et de motivation.

Matin | 9h00 - 12h30

Introduction, présentation du programme et recueil des attentes.

→ **Les 4 attitudes de la Posture du Leader et Autodiagnostic :**
Décider, organiser, motiver, réguler.

→ **Renforcer les compétences de ses collaborateurs :**
Adapter son management à la compétence et la motivation de ses collaborateurs (les 4 styles de management : délégatif, participatif, explicatif, directif).

→ **Mesurer les décalages entre le réalisé et l'attendu :**
Écouter son collaborateur et le rendre acteur de ses propres évolutions.

→ **Négocier un plan de progrès et soutenir le transfert et le développement des compétences :**
Développer l'engagement et l'autocontrôle pour responsabiliser et développer la proactivité.

Après-midi | 14h00 - 17h30

→ **Organiser le suivi et générer l'engagement.**
L'entretien et les techniques de remotivation.

→ **L'entretien d'analyse des résultats et de fixation d'actions correctrices :**
Décider, organiser, motiver, réguler.

→ **Cartographie des profils motivationnels :**
Quels comportements et quels inputs face à la diversité des besoins.

→ **Deux axes de performances organisationnelles :**
La délégation (apport et cas pratique) et la réunion performante et utile.

→ **Animer un collectif efficacement :**
Maîtriser les techniques et les supports d'animation (tour de table, débats, travail en groupe, travail en individuel, brainstorming).

→ **Les leviers de la communication dans le poids du message :**
Verbal/non verbal.



Parcours 1 Primo Manager

04 Demandez le programme

Form'action jour 3

Mobiliser, reconnaître, motiver.
Accompagner les transitions et les changements.

Matin | 8h30 - 12h30

→ **Introduction, présentation du programme et recueil des attentes.**

→ **Les points clefs de la conduite de changement :**

5 étapes clefs (informer, partager-écouter, faire adhérer, mobiliser et suivre).

→ **Les enjeux du changement pour une organisation :**

Les 3 principaux types de changement et les différentes stratégies.

→ **L'individu dans le changement :**
3 principes fondateurs.

→ **Appréhender les impacts du changement sur les individus :**

Comprendre la courbe de deuil et les différents stades d'appropriation d'un projet.

→ **Mobiliser sur les enjeux de transition :**

La résistance au changement et la théorie de l'engagement.

Après-midi | 14h00 - 18h00

→ **Les 8 étapes de la conduite du changement (John Kotter)**

Mobiliser aux différents stades d'avancement d'un projet de changement.

→ **La mobilisation des alliés et les catégories de la socio-dynamique (carte des alliés) :**

Engager individuellement et collectivement sur les enjeux stratégiques et les transitions inhérentes.

→ **Construire les outils de communication et de mobilisation adaptés :**

Quoi, qui, quand, pourquoi, comment ?

→ **Comprendre et intégrer la dynamique collective / d'équipe :**

Les 5 stades de maturité d'une équipe et les leviers permettant de soutenir le développement de la maturité de l'équipe.

→ **Engager des actions concrètes permettant de développer**

l'intelligence collective :

Quelles types d'actions et de comportements en fonction du stade de maturité de l'équipe et de ses enjeux.

Clôture de session

→ **Plan de progrès individuel.**



Parcours 1

Primo Manager

05

Modalités de contrôle et d'évaluation

Contrôle de présence et d'assiduité

Les bénéficiaires doivent signer individuellement une feuille de présence sur chaque demi-journée, feuille de présence qui sera remise au donneur d'ordre ainsi qu'aux financeurs (OPCA notamment).

Contrôle d'acquisition des compétences visées

Le niveau de chacun des participants est évalué au premier jour de la formation par la réalisation d'un diagnostic managérial individuel dans le cadre du management situationnel (12 mini-cas de management scorés). Ce diagnostic est réalisé de nouveau au dernier jour de la formation pour évaluer l'évolution des pratiques et savoir-faire managériaux et notamment l'élargissement des pratiques managériales (plus le score est proche de 60, plus le manager est proche du résultat visé et des compétences ciblées). En comparant aux résultats du même diagnostic réalisé en entrée de formation, les progrès sont ainsi concrètement visualisables et « quantifiables » par le bénéficiaire lui-même.

Évaluation de la qualité de la formation par les bénéficiaires :

Une fiche d'évaluation à chaud de la formation est complétée individuellement par chacun des participants et remise au formateur.

Méthodes pédagogiques

- **Prise en compte de la situation des participants dans l'élaboration des outils ou des démarches à mettre en œuvre.**
- **Travail en binôme et en sous-groupe.**
- **Mises en situations.**
- **Apports méthodologiques.**

- **Analyses de situation.**
- **Partage d'expériences et échanges de pratiques.**
- **Exercices soutenant le développement d'intelligence collective.**

Durée et taille du groupe

6 à 8 mois intégrant (voir articulation des séances sur schéma récapitulatif en début de document)

3 journées de Form'actions

Ces sessions thématiques permettent l'acquisition de nouveaux savoir-faire par un transfert de méthodes et pratiques du consultant vers le groupe. Elles sont essentiellement basées sur des cas pratiques et situations réelles amenées par les participants.

8 ateliers de CODEV :

Le groupe dans toute sa diversité est la ressource qui permet à chacun de s'ouvrir à de nouvelles pratiques et approches. Dans ces ateliers, tous (chacun avec ses ressources et talents) s'entraident, se mobilisent et s'engagent pour résoudre une problématique.

2 séances de Crédit Conseil Personnalisé :

Ces séances individuelles de coaching orienté solution peuvent être mobilisées à tout étape du parcours pour approfondir une thématique ou développer une compétence spécifique permettant d'identifier de nouvelles pistes de solution.