



Parcours Manager Débutant

Vous venez d'être ou allez être promu(e) dans un rôle managérial. Parce qu'être manager ne s'improvise pas, Ekho a créé un parcours vous permettant d'appréhender l'un des rôles clés du manager : savoir susciter la coopération et l'implication de chaque collaborateur au quotidien.

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 de ce parcours de formation :

- 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.

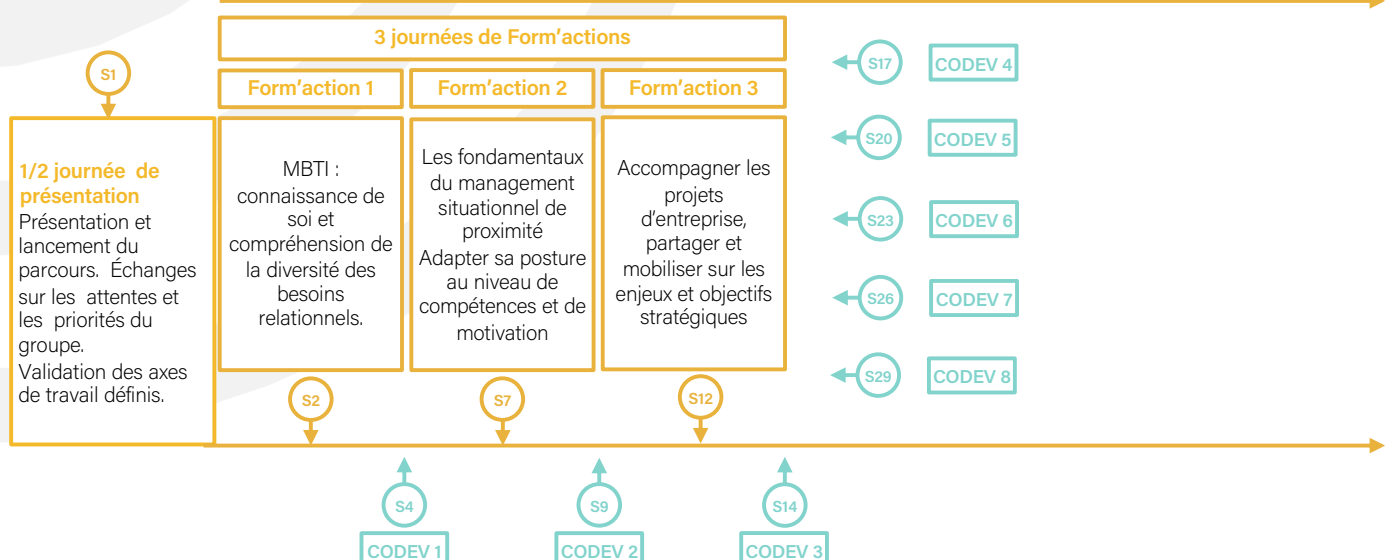
Modalités de contrôle et d'évaluation :

- **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. 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 de la formation est complétée à chaud individuellement par chacun des participants et remise au formateur.

Ce parcours combine plusieurs techniques d'apprentissage afin de vous permettre d'ancrer ces pratiques :

- Un test de personnalité pour mieux appréhender vos besoins relationnels
- 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 codéveloppement : 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 mobilisables à tout moment : Ces séances individuelles de coaching orienté solution peuvent être mobilisées à n'importe quelle étape tout au long du parcours pour approfondir une thématique ou développer une compétence spécifique permettant d'identifier de nouvelles pistes de solution.

2 ENTRETIENS DE CCP PAR PERSONNE MOBILISABLES À TOUT MOMENT



A qui s'adresse ce parcours de formation?

Cette formation est destinée à des managers encadrants 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.

Quelles sont les modalités?

8-10 participants par session
Durée (en h)
Dates des prochaines sessions :
Session 11 : 03/11/19
Session 12 : 02/04/20
Lieu : Marseille 2ème



Programme du Parcours Manager Débutant

½ journée de présentation : Présentation et lancement du parcours.

Échanges sur les attentes et les priorités du groupe. Validation des axes de travail définis.

Form'action 1 : MBTI et compréhension des besoins relationnels.

Objectif : 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 vecteurs 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 plans d'actions managériales personnalisés/ individuels.

Form'action 2 : Les fondamentaux du management situationnel de proximité.

Objectif : Adapter sa posture au niveau de compétences 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.

Form'action 3 : Mobiliser, reconnaître, motiver.

Objectif : Accompagner les transitions et les changements.

Matin | 8h30 - 12h30

Introduction, présentation du programme et recueil des attentes.

- **Les points clés de la conduite du changement** : 5 étapes clés (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 ?

8 ateliers de codéveloppement (en demi-journées)

Objectif : Le groupe comme ressource et mobilisation d'intelligence collective.