



Manager au quotidien

100%
Présentiel

Menu Gastronomique

Comment poser les bases d'un cadre managérial opérationnel vertueux

Manager une équipe est un exercice complexe qui peut parfois générer de la confusion. Ce programme est conçu pour transmettre les principes directeurs permettant de définir un cadre managérial en phase avec votre contexte. Vous disposerez ainsi de fondamentaux essentiels pour initier, et entretenir une dynamique managériale positive et vertueuse.

Prêt(e) à vitaliser votre Adn de manager et lui donner corps en pratique ?

Objectifs Pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer en pratique les enjeux actuels du management - Définir et convertir son cadre managérial en pratiques pour activer les leviers de la performance - Adopter un positionnement vertueux dès sa prise de fonction - Réguler les interactions du quotidien avec et au sein d'une équipe (brief collectif et entretiens individuels)
------------------------	---

Séquençage du parcours
- Bâtir son cadre managérial et activer ses leviers de performance en pratique (Incl. Focus sur les motivations)
- Faciliter son positionnement lors d'une prise de fonction
- Préparer et mener un entretien individuel de motivation
- Recourir aux leviers collectifs
- Recevoir, traiter et émettre une critique de façon constructive
- S'alerter à propos des biais cognitifs
- S'appuyer sur l'intelligence émotionnelle
- Optimiser sa communication (méthode Disc)
- Réaliser un brief d'équipe impactant
- Conduire des entretiens de recadrage (3 modalités)
- Adapter son style managérial au bénéfice de la performance

Public: Agent de maîtrise - Encadrant de proximité – Cadre dirigeant

Effectifs: Minimum 5 personnes / Maximum 10 personnes

Modalités d'intervention
Présentiel <input checked="" type="checkbox"/>
Classes virtuelles (CV) ¹ <input type="checkbox"/>
E-Learning <input type="checkbox"/>
Supervision <input type="checkbox"/>

Session
Intra <input checked="" type="checkbox"/> Inter <input type="checkbox"/>
Prérequis / Moyens
Aucun

Configuration salle d'animation
Espace libre permettant un cercle de chaises. Dispositif multimédia & paper board + 2 tables
Horaires
9h-12h30 / 13h30-17h

Durées d'apprentissage			TOTAL
Présentiel : 2 jours + 1 jour (21h)	CV : Non concerné	E-learning : Non concerné	21h00min

Modalités pédagogiques		
Avant	Pendant	Après
<ul style="list-style-type: none"> • Sondage pour s'auto-positionner 	<ul style="list-style-type: none"> - Autodiagnostic / Quiz d'ancrage mémoriel - Ateliers - Mises en situation filmées et débriefées 	<ul style="list-style-type: none"> • Supports pédagogiques PDF • Questionnaire d'évaluation à froid

Points forts de cette formation



- Permet la formalisation de son cadre managérial au travers d'un livret de prise de note
- Mises en situation filmées et débriefées issues de cas participants
- Ateliers de mise en pratique et de débats
- Envoi d'outils « Brise-Glace » et guide d'entretien en intersession

Satisfaction / Témoignage

- Questionnaire de satisfaction à chaud en fin de formation, puis à froid 3 semaines après la fin de la formation
- Nouveau programme... témoignages en attente



Moyens de suivi de l'exécution de l'appréciation des résultats de la formation

- Fichier des supports de formation sous format Pdf
- Attestation de formation
- Feuille d'émergence
- Certificat de réalisation



5.400 € HT par session

(soit 6.480 € TTC - hors frais annexes)



PROGRAMME DETAILLE DE LA JOURNÉE N° 1

Séquence 1 INCLUSION ET LANCEMENT DE LA FORMATION		Durée 1h30min
<ul style="list-style-type: none">• Accueil, présentation du parcours, des enjeux et modalités• Questionnaire de Proust et expression des besoins spécifiques		

Séquence 2 BATIR SON CADRE MANAGERIAL ET ACTIVER SES LEVIERS DE PERFORMANCE EN PRATIQUE		Durée 1h15
---	--	----------------------

Questions :	Livrables :
<ul style="list-style-type: none">- Qu'est-ce qu'un cadre managérial ?- Qu'est-ce qu'un levier ?- En quoi cadre et leviers managériaux sont essentiels pour adopter un positionnement efficient ?	<ul style="list-style-type: none">- S'approprier le livret « Cadre managérial »- Formaliser individuellement les premiers points de son cadre managérial- Acquérir des pratiques et outils permettant d'activer 4 leviers managériaux

Notions	Modalités Pédagogiques
<ul style="list-style-type: none">- Fonctions, missions, évidences et paradoxes des organisations classiques d'entreprise- Distinguer management & manipulations- Cadre et leviers managériaux- 4 Leviers : Rendre explicite / Éviter les singes / Activer les compétences / Développer les motivations	<p>Brainstorming, questionnements interactifs, analogies illustrées Support power point pour illustrer concepts et méthodes</p> <p>Outils / Méthodes (transmission)</p> <ul style="list-style-type: none">◊ L'équation de la performance◊ Météo intérieure collective◊ Livret « Mon cadre managérial » : Leviers / Évidences / Paradoxes <p>Exercices pratiques / production</p> <p>⇒ Prendre note individuellement sur son livret « Mon cadre managérial » des 1ers éléments jugés pertinents au regard du contexte de chacun</p>
Notions	Modalités Pédagogiques

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée

Séquence 3 APPROFONDIR LES LEVIERS MOTIVATIONNELS INTERPERSONNELS		Durée 1h15
---	--	----------------------

Questions :	Livrables :
<ul style="list-style-type: none">- D'où naît la motivation humaine et de quoi se nourrit-elle ?- Quelle est ma part de responsabilité dans la motivation d'une équipe ?- Comment créer les conditions favorables à la motivation ?	<ul style="list-style-type: none">- Situer les enjeux que sous-tend la motivation- Connaître les composantes et dynamiques qui soutiennent la motivation- Bénéficier de recommandations et pistes de réflexion pour activer la confiance- Recueillir 2 outils opérationnels

Notions	Modalités Pédagogiques
<ul style="list-style-type: none">- Évidences et paradoxes associés à la motivation- Les mécanismes et composants de la motivation- Les différents types de motivation- Fenêtre de Johari- 6 Leviers : Apporter de la reconnaissance / Développer les sentiments d'autonomie, de compétence, d'appartenance / équilibrer égalité et équité (réciprocité) / Valoriser ses décisions sans avoir à se justifier	<p>Support power point pour illustrer concepts et méthodes Parabole et exemples illustrés Vidéos : Visage impassible / Performance vs Confiance</p> <p>Outils / Méthodes (transmission)</p> <ul style="list-style-type: none">◊ Distinguer les motivations durables et friables◊ Fenêtre et Café de Johari (Incl. présentation des cartes « Brise Glace » et « Citations » qui seront envoyées lors de l'intersession)◊ Livret « Mon Cadre managérial » : Leviers / Évidences / Paradoxes / Valeurs <p>Exercices pratiques / production</p> <p>⇒ Mises en situation à l'initiative du formateur ⇒ Enrichir son livret « Mon cadre managérial »</p>
Notions	Modalités Pédagogiques

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 4

FACILITER SON POSITIONNEMENT LORS D'UNE PRISE DE FONCTION

Durée
0h30
xxx

Questions :

- Comment éviter les erreurs classiques lors d'une prise de fonction ?
- Comment diagnostiquer son nouvel environnement de travail et définir ses priorités ?
- Comment annoncer et poser un cadre managérial suscitant l'adhésion de son équipe ?

- Livrables :**
- Méthodologie d'entretien
 - Outil de synthèse du diagnostic
 - Trame pour mener un débrief de restitution

Notions

- Les erreurs classiques lors d'une prise de fonction
- Les opportunités uniques que présentent une prise de fonction

Modalités Pédagogiques

Support power point pour illustrer concepts et méthodes
Échanges en collectif et partage d'expériences

Outils / Méthodes (transmission)

- ◊ 4 questions pour poser un diagnostic sur son nouvel environnement
- ◊ Une grille de synthèse pour définir ses priorités et axes de travail pour les prochains mois
- ◊ Méthodologie de débrief pour présenter son cadre managérial

Enrichir son livret « Mon cadre managérial »

⇒ **Enrichir son livret « Mon cadre managérial »**

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 5

MENER UN ENTRETIEN DE MOTIVATION

Durée
2h00
FCom.1.4

Questions :

- Dans quelle stratégie s'inscrivent les entretiens individuels ?
- Comment lors d'un entretien renforcer la qualité de la relation et la confiance tout en cherchant à obtenir un engagement sincère et responsable / responsabilisant ?

- Livrables :**
- **Renforcer la qualité de la relation et obtenir un engagement sincère** lors d'un entretien en moins de 5 minutes
 - Distinguer les notions de posture et position
 - Savoir doser les positions hautes et basses sur les conteneants et les contenus d'un entretien
 - Prendre conscience des pièges interactionnels et transactionnels

Notions

- Posture et position (haute et basse)
- Conteneants / processus et contenus
- Les différents types de langages (verbal, non verbal, spatial)
- Les conditions et signaux attestant d'un engagement sincère et responsable
- Le triangle dramatique de Karpman

Modalités Pédagogiques

Learning by doingⁱ
Partir de situations existantes partagées par les participants
Support power point pour illustrer concepts et méthodes
Analogies pédagogiques

Outils / Méthodes (transmission)

- ◊ Adopter un positionnement stratégique et responsabilisant
- ◊ DESC au cube pour un processus en 10 étapes

Exercices pratiques / production

⇒ **Mises en situation filmées et débriefées issus des témoignages ou propositions des participants**

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 6

DECLUSION, EVALUATION ET BILAN DE LA JOURNÉE

Durée
30 min

- Quiz digitalisé
- Tour de parole
- Ce qui me sera utile
- Ajustements de la journée suivante

**PROGRAMME DETAILLE DE LA JOURNÉE N° 2**

	Séquence 7 INCLUSION ET LANCEMENT DE LA JOURNÉE	Durée 30min
<ul style="list-style-type: none"> • Accueil, météo intérieure collective • Ancrage mémoriel de la journée précédente • Intentions 		

	Séquence 8 RECOURIR AUX LEVIERS COLLECTIFS	Durée 30 min <small>PM.3.1</small>				
Questions : <ul style="list-style-type: none"> - Comment gagner en impact sur un collectif ? - Qu'est-ce que le Leadership ? - Comment réussir à saboter sa légitimité de manager et perdre son pouvoir d'influence ? 		Livrables : <ul style="list-style-type: none"> - Savoir selon quels principes essentiels le leadership se déploie - Prendre conscience des priorités d'un manager et des cercles vicieux qui guettent en leur absence 				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #c0c0c0; text-align: left; padding: 2px;">Notions</th> <th style="background-color: #c0c0c0; text-align: left; padding: 2px;">Modalités Pédagogiques</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 2px;"> <ul style="list-style-type: none"> - Facteurs de mimétisme et conformisme - Importance et rôle des rituels collectifs - Levier du 1^{er} suiveur - Levier d'autorité : rôle, responsabilités et légitimité d'une chaîne hiérarchique - Sanction socialement acceptable </td><td style="padding: 2px;"> <p>Vidéos : Bip / Leadership en 3 minutes / i comme Icare</p> <p>Exemples illustrés</p> <p>Outils / Méthodes (transmission)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Les rituels collectifs les plus courant ◊ Livret « Cadre managérial » : Leviers / Évidences / Paradoxes / Valeurs <p>Exercices pratiques / production</p> <p>⇒ Enrichir son livret « Mon cadre managérial »</p> </td></tr> </tbody> </table>		Notions	Modalités Pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> - Facteurs de mimétisme et conformisme - Importance et rôle des rituels collectifs - Levier du 1^{er} suiveur - Levier d'autorité : rôle, responsabilités et légitimité d'une chaîne hiérarchique - Sanction socialement acceptable 	<p>Vidéos : Bip / Leadership en 3 minutes / i comme Icare</p> <p>Exemples illustrés</p> <p>Outils / Méthodes (transmission)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Les rituels collectifs les plus courant ◊ Livret « Cadre managérial » : Leviers / Évidences / Paradoxes / Valeurs <p>Exercices pratiques / production</p> <p>⇒ Enrichir son livret « Mon cadre managérial »</p>	
Notions	Modalités Pédagogiques					
<ul style="list-style-type: none"> - Facteurs de mimétisme et conformisme - Importance et rôle des rituels collectifs - Levier du 1^{er} suiveur - Levier d'autorité : rôle, responsabilités et légitimité d'une chaîne hiérarchique - Sanction socialement acceptable 	<p>Vidéos : Bip / Leadership en 3 minutes / i comme Icare</p> <p>Exemples illustrés</p> <p>Outils / Méthodes (transmission)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Les rituels collectifs les plus courant ◊ Livret « Cadre managérial » : Leviers / Évidences / Paradoxes / Valeurs <p>Exercices pratiques / production</p> <p>⇒ Enrichir son livret « Mon cadre managérial »</p>					
Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée						

	Séquence 9 RECEVOIR ET TRAITER UNE CRITIQUE	Durée 1h15 <small>FCom.1.1</small>				
Questions : <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui rend le traitement d'une critique si délicat ? - Comment évaluer si une plainte est justifiée ? - Une critique agressive est-elle acceptable et mérite-t-elle une réponse ? 		Livrables : <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les mécanismes permettant de sortir d'une critique de façon responsabilisante (ou de la balayer...) - Une méthodologie simple et accessible à pratiquer pour progresser 				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #c0c0c0; text-align: left; padding: 2px;">Notions</th> <th style="background-color: #c0c0c0; text-align: left; padding: 2px;">Modalités Pédagogiques</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 2px;"> <ul style="list-style-type: none"> - Influence des réflexes de survie - Nécessaire vigilance à propos des opinions - Un état d'esprit à développer </td><td style="padding: 2px;"> <p>Learning by doing</p> <p>Support power point pour illustrer concepts et méthodes</p> <p>Extrait vidéo « Polisse »</p> <p>Outils / Méthodes (transmission)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Repérer le contenant « opinion » ◊ Outil SOF ◊ Questionnement et reformulations pour rendre explicite ◊ Questions d'ouverture responsabilisantes <p>Exercices pratiques / production</p> <p>⇒ Mises en situation sous forme de « Battle de critiques »</p> </td></tr> </tbody> </table>		Notions	Modalités Pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> - Influence des réflexes de survie - Nécessaire vigilance à propos des opinions - Un état d'esprit à développer 	<p>Learning by doing</p> <p>Support power point pour illustrer concepts et méthodes</p> <p>Extrait vidéo « Polisse »</p> <p>Outils / Méthodes (transmission)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Repérer le contenant « opinion » ◊ Outil SOF ◊ Questionnement et reformulations pour rendre explicite ◊ Questions d'ouverture responsabilisantes <p>Exercices pratiques / production</p> <p>⇒ Mises en situation sous forme de « Battle de critiques »</p>	
Notions	Modalités Pédagogiques					
<ul style="list-style-type: none"> - Influence des réflexes de survie - Nécessaire vigilance à propos des opinions - Un état d'esprit à développer 	<p>Learning by doing</p> <p>Support power point pour illustrer concepts et méthodes</p> <p>Extrait vidéo « Polisse »</p> <p>Outils / Méthodes (transmission)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Repérer le contenant « opinion » ◊ Outil SOF ◊ Questionnement et reformulations pour rendre explicite ◊ Questions d'ouverture responsabilisantes <p>Exercices pratiques / production</p> <p>⇒ Mises en situation sous forme de « Battle de critiques »</p>					
Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée						



Séquence 10

S'ALERTER A PROPOS DES BIAIS COGNITIFS

Durée
0h30

xxx

Questions :

- Notre cerveau est-il aussi infaillible que nous le pensons ?
- La réalité vécue est-elle une vérité ?

Livrables :

- Prendre conscience de nos biais cognitif pour redoubler de vigilance
- Renforcer le recours aux précautions oratoires

Notions

- Fonctionnement cognitif et modalités de décodage de l'information
- Les principaux biais cognitifs

Modalités Pédagogiques

Expérimentations, défis et jeux en collectif
Vidéos illustratives : Simon&Chabris - Anil Seth - Pub Canal+ - Perspective - Tshirt à 2€ - All that we share - African Bull Frog - Illusion auditive

Outils / Méthodes (transmission)

- ◊ Biais de : perception sélective, de cadrage, de halo, de disponibilité, de confirmation, de Dunning-Kruger, d'endogroupe, d'impatience, d'autorité

Exercices pratiques / production

- ⇒ Challenge : Lisez-ce que vous voyez - Devinez ce que je dessine - Transformez ce chiffre

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 11

ÉMETTRE UNE CRITIQUE CONSTRUCTIVE

Durée
1h00

FC 1.3

Questions :

- Lorsque je suis énervé, comment exprimer une critique responsable et responsabilisante sans travestir mes ressentis ou propos ?
- Comment obtenir une action correctrice sincère ?

Livrables :

- Intégrer les pièges et vigilances classiques avant de critiquer
- Acquérir les outils et méthodes pour exprimer une critique constructive

Notions

- Définitions et implications d'une critique
- Fonctionnement cérébral face au négatif
- Les mots « gâchettes »
- Communication positive
- Ratio de Losada

Modalités Pédagogiques

Learning by doing
Support power point pour illustrer concepts et méthodes
Extrait vidéo : « T'était où hier soir »

Outils / Méthodes (transmission)

- ◊ L'essentiel de la communication positive
- ◊ Exprimer ma critique et engager dans l'action à l'aide d'une seule question
- ◊ Méthode DESC
- ◊ Questions d'ouverture responsabilisantes

Exercices pratiques / production

- ⇒ Conversion des expressions ou critiques courantes à connotation négative issues des participants, en communication positive

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 12

S'APPUYER SUR L'INTELLIGENCE EMOTIONNELLE

Durée

1h00

FC.1.2

Questions :

- Qu'est-ce qu'est l'intelligence émotionnelle, où sont ses enjeux et comment fonctionne-t-elle ?
- Comment se fait-il que certaines personnes soient particulièrement à l'aise dans des relations ou des situations « inconfortables » ?

Livrables :

- Intégrer l'influence des émotions dans mes comportements et mes interactions
- Connaître les modalités permettant d'activer l'intelligence émotionnelle

Notions

- L'origine et le rôle des émotions
- Les messages délivrés par les émotions
- Les émotions fruit d'un apprentissage / Messages contraignants
- Le triangle de Beck

Modalités Pédagogiques

Support power point pour illustrer concepts et méthodes
 Vidéos de curation TLMS « Les émotions » et « Les autres »
 Partage systémique sur le rôle joué par nos émotions lors d'une interaction basée sur la CNV (Communication Non Violente)

Outils / Méthodes (transmission)

- ◊ 4 étapes pour entraîner son intelligence émotionnelle
- ◊ Agir pour apprendre, et réguler

Exercices pratiques / production

- ⇒ Autodiagnostic « Messages contraignants »
- ⇒ 1 séquence interactionnelle guidée issue d'un participant pour illustrer les concepts et schémas systémiques à l'œuvre

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée

Séquence 13

SE PREPARER ET MENER
UN ENTRETIEN DE MOTIVATION « COMPLEXE »

Durée

1h45min

FC.1.4

Questions :

- Comment préparer un entretien de motivation complexe ?
- Jusqu'où mener un entretien particulièrement délicat ?
- Et si, mon interlocuteur ne réagit pas comme souhaité, que faire ?

Livrables :

- Disposer de la méthode de préparation d'un entretien de motivation
- Ajuster la méthode et enrichir la méthode DESC au cube de nouveaux outils
- Savoir jusqu'où aller et sécuriser son intervention

Notions

- Le rôle clé des émotions et des intentions
- Distinguer les champs personnels et professionnels

Modalités Pédagogiques

Learning by doing
 Partir de situations proposées par le formateur
 Temps de coaching collectif pour préparer un entretien complexe

Outils / Méthodes (transmission)

- ◊ 4 questions préalables auxquelles savoir répondre avant de prendre l'initiative d'un entretien de motivation
- ◊ Renforcer le sentiment de sécurité et de légitimité lors de l'entretien
- ◊ Aider son interlocuteur au travers d'analogies

Exercices pratiques / production

- ⇒ Mises en situation proposées par le formateur, filmées et débriefées

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée

Séquence 14

DECLUSION, EVALUATION ET BILAN DE LA JOURNÉE

Durée

30min

- Quiz digitalisé
- Tour de parole
- Ce qui me sera utile et que j'envisage de mettre en œuvre / faire évoluer

**INTERSESSION**

(Entre 3 semaines minimum et 5 semaines maximum)

Envoi par le formateur des supports Pdf par mail + Cartes « Brise Glace » + Guide d'entretien individuel. Rappel des échéances et encouragements à expérimenter.

PROGRAMME DETAILLE DE LA JOURNÉE N° 3

	Séquence 15 INCLUSION ET LANCEMENT DE LA JOURNÉE	Durée 30min
<ul style="list-style-type: none"> • Accueil, météo intérieure collective • Avancement dans la formalisation du cadre managérial • Retours d'expériences et besoins 		

	Séquence 16 OPTIMISER MA COMMUNICATION AVEC LA METHODE DISC	Durée 1h30min xx1.1
--	--	--

Questions :	Livrables :
<ul style="list-style-type: none"> - Suis-je en capacité d'identifier, décrire et anticiper des réactions de mes interlocuteurs ? - Comment expliquer que ma dynamique interactionnelle soit efficiente avec certains, et compliquée avec d'autres ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre conscience de mes préférences interactionnelles selon mon contexte - Adapter mes propos en fonction du profil de mon interlocuteur

Notions	Modalités Pédagogiques
<ul style="list-style-type: none"> - La grille de lecture de la méthode Disc - Les logiques de chaque profil 	<p>Learning by doing</p> <ul style="list-style-type: none"> • Support power point pour illustrer concepts et méthodes <p>Outils / Méthodes (transmission)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ L'analyse comportementale de Marston ◊ Logiques de chaque profil ◊ Méthodes d'approche pour chaque profil <p>Exercices pratiques / production</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Autodiagnostic « DISC » ⇒ Mises en situation entre participants

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée

	Séquence 17 REALISER UN BRIEF D'EQUIPE IMPACTANT ET UTILE	Durée 1h30min
--	--	--------------------------------

Questions :	Livrables :
<ul style="list-style-type: none"> - Un brief c'est utile, mais tous les jours, est-ce bien nécessaire ? - Comment capter l'attention de ses collaborateurs et capitaliser sur ce temps collectif ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Les étapes d'un brief court (moins de 10 minutes) <ul style="list-style-type: none"> - Méthodes pour engager et impliquer ses collaborateurs - Développer un discours qui parle à tous

Notions	Modalités Pédagogiques
<ul style="list-style-type: none"> - La raison d'être du brief en tant que rituel - Un levier contre les passagers clandestins - Rôles délégués - Management visuel - Plan d'actions 	<p>Support power point pour illustrer concepts et méthodes</p> <p>Partages des (bonnes) pratiques</p> <p>Outils / Méthodes (transmission)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ 3 protocoles en 6 étapes ◊ Support visuel (Incl. Plan d'actions) ◊ Rôles délégués et invités ◊ La pyramide du sens <p>Enrichir son livret « Mon cadre managérial »</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Production d'un discours de moins 1min30 en ayant recours à la pyramide du sens

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 18

CONDUIRE DES ENTRETIENS DE RECADRAGE

Durée

2h00

xxx

Questions :

- Jusqu'où suis-je légitime pour mener ce type d'entretien sans sortir de mon rôle ?
- Comment m'assurer que mes entretiens de recadrage aient un impact positif ?

Livrables :

- Gagner en légitimité et assurance
- Adopter un positionnement stratégique sans prise de risque et utile à l'organisation
- Savoir graduer ses interventions en fonction du contexte
- Une méthodologie et des outils de conduite d'entretien

Notions

- Préalables et conditions requises
- Distinction entre erreur et faute
- Mobilisation paradoxale
- Alignement managérial
- Analyse transactionnelle : Parent Adulte Enfant
- Rappel cadre légal

Modalités PédagogiquesLearning by doingⁱⁱ

S'appuyer sur les expériences, pratiques et vécu des participants

Support power point pour illustrer concepts et méthodes

Outils / Méthodes (transmission)

- ◊ Paradoxe de la posture d'entretien
- ◊ 3 degrés d'intervention (souple, ferme, dur)
- ◊ Techniques : DESC ; OSBD ; Tu-Je-Nous ; Disque rayé ; 3 Oui

Enrichir son livret « Mon cadre managérial »

⇒ Une même mise en situation filmée et débriefée issue des participants, jouées sur 3 niveaux d'intensité

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 19

ADAPTER SON STYLE MANAGERIAL AU BÉNÉFICE DE LA PERFORMANCE

Durée

1h00

xxx

Questions :

- Comment allier montée en compétence individuelle et collective ?
- Quelles est mon style managérial favori ?

Livrables :

- Adapter mon accompagnement à chaque collaborateur sur base de critères objectifs
- Pratiques à adopter pour aider la montée en compétence individuelle et collective

Notions

- Styles managériaux associés à 4 profils de maturité
- Avantages et inconvénients de chaque style
- Modalités de l'apprentissage humain
- Distinctions entre information, connaissance, savoir et compétence

Modalités PédagogiquesLearning by doingⁱⁱⁱ

Support power point pour illustrer concepts et méthodes

Vidéo curative : Pinut Butter Challenge

Outils / Méthodes (transmission)

- ◊ Processus d'apprentissage d'une compétence
- ◊ Les opportunités de délégation
- ◊ Une grille de compétences pour développer les synergies

Enrichir son livret « Mon cadre managérial »

⇒ Autodiagnostic de « Hersey et Blanchard »

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 20

DECLUSION, EVALUATIONS ET BILAN DE LA FORMATION

Durée

30 min

- Quiz digitalisé d'ancrage mémoriel
 - Tour de parole
- Mes prochains premiers « petits pas »
- Évaluation à chaud de cette formation



PROFIL DE L'INTERVENANT : ANIMATION 100% PRÉSENTIELLE

Avec 20 années d'expériences dans des fonctions managériales, opérationnelles, de support et de direction, Julien Dano possède une solide compréhension de l'ensemble des thématiques liées au management. Depuis 2016, il se consacre à la formation, restant à la pointe des évolutions de ce métier et de notre société. Titulaire d'un Master 2 en intelligence collective de l'université de Cergy Pontoise, il ajuste ses interventions selon une approche interactionnelle, stratégique et paradoxale. Ses animations sont dynamiques, interactives et pragmatiques, visant des changements concrets et l'atteinte d'objectifs définis. En toute bienveillance, il confronte les participants pour susciter des débats et faire évoluer les perceptions, permettant ainsi l'évolution des pratiques, comportements et relations. Il s'engage à aider l'adoption de stratégies relationnelles efficiente au regard du contexte organisationnel de ses participants, assurant une expérience d'apprentissage enrichissante et transformante.

MODALITES ET DELAIS D'ACCES :

Pour toutes nos formations, merci de vous inscrire en nous contactant par mail (julien.dano.pro@gmail.com). Votre demande d'inscription sera traitée dans un délai de deux jours ouvrés. Une inscription est possible jusqu'à 14 jours ouvrés avant le début de la formation.

L'inscription est réputée acquise lorsque le contrat ou la convention de prestation est retournée signée.

Pour tout projet de formation en intra ou hors calendrier prévisionnel, notre équipe s'engage à le mettre en œuvre dans un délai inférieur à huit semaines.

REFERENT DE LA FORMATION :

Pour tout renseignement et inscription veuillez contacter **Julien Dano** :

- julien.dano.pro@gmail.com
- 06 46 68 35 66

DATES DE LA FORMATION (INTRA) :

Le module présenté est formulé en « intra ». Les dates mentionnées dans le contrat/convention sont celles qui ont été définies avec le client prescripteur et/ou coordinateur(trice) de cette action.

Pour toute demande ou question concernant le contenu ou le déroulement de cet accompagnement, merci de prendre contact avec nous par mail (julien.dano.pro@gmail.com). Votre demande sera traitée dans un délai de deux jours ouvrés.

ACCESSIBILITE / HANDICAP :

Cette formation est accessible à la plupart des personnes en situation de handicap. Toutefois, notre référent en la matière Julien Dano (julien.dano.pro@gmail.com – 06.46.68.35.66), se tient à votre écoute pour évaluer la faisabilité de votre projet de formation et anticiper les éventuels aménagements nécessaires et possibles.

¹: Learning by doing : Processus d'apprentissage consistant à guider une expérimentation, laisser faire, débriefer en collectif, valoriser les bonnes pratiques démontrées, et montrer comment encore s'améliorer