

### Durée et organisation :

Durée : 10 journées soit au total 70h

8h30-12h / 13h-16h30

### Modalités pédagogiques :

80% en méthode active (mises en situations orales, travaux en équipes)

Remise d'un livret participant/e numérique intégrant les exercices produits après la formation.

Suivi visio

Un appui personnalisé peut être effectué aux pauses et en fin de journée.

### Modalités d'évaluation :

Mises en situation

présentielles

évaluations à chaud sur les formateurs

### La cible :

Superviseur, manager

Groupe de 10 collaborateurs

### Prérequis des participants:

Aucun

### Tarifs :

A partir de 1500 € HT / journée selon critères+ frais

### Modalités et délais

**d'accès :** L'accès à nos formations peut être initié, soit par l'employeur, soit à l'initiative du salarié avec l'accord de ce dernier, soit à l'initiative propre du salarié. Pour chaque demande de formation, notre service réalise dans la mesure du possible un entretien téléphonique afin d'établir une formation personnalisée qui prend en compte les attentes, les préférences et les contraintes du prospect. Une politique de prévention de la violence dans leur(s) établissement(s) peut-être également proposée. Lors de cet entretien, les modalités de déroulement et de sanction de la formation, le ou les objectifs, les connaissances et les compétences acquises, les sources de financement, etc..., sont précisés. Une proposition commerciale (hors subrogation OPCO) est transmise, un programme adapté ainsi qu'une fiche client, qui permet de faciliter les échanges administratifs. A réception du devis signé l'organisation logistique, technique, pédagogique et financière est établie lors des divers échanges avec notre service formation et le commanditaire. **Le délai d'accès aux formations, tient compte de ces différentes formalités afin d'être accessible dans un temps minimum d'un mois avant le début de l'action.**

### Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Toutes nos formations sont accessibles et adaptables aux personnes en situation de handicap et nous veillons au respect des conditions d'accueil.

De plus, tous nos formateurs/intervenants y sont sensibilisés

### Objectifs :

A l'issue du stage, les participants sont capables de :

- ✓ Adopter une bonne posture managériale : Etre « patron » de son entité
- ✓ Redonner le sens du travail à réaliser, avec des objectifs Qualité Clients/service, délais, coûts, sécurité
- ✓ Etre moteur de l'amélioration continue :
  - Susciter les propositions d'amélioration
- ✓ Renforcer leurs compétences et connaissances des outils de l'amélioration

### Programme

Comprendre sa position naturelle de manager: test du manager avec restitution.

- Mieux communiquer
- Intégrer la boucle de la communication
- Intégrer la déperdition d'information
- Intégrer l'écoute active
- Intégrer le non verbal
- Intégrer la proxémie
- Intégrer le feed back
- Identifier rôle, responsabilités, postures et missions du manager
  - Animer et soutenir
  - Définir et fixer les objectifs
  - Récompenser et sanctionner
  - Suivre et contrôler
  - Maintenir et/ou créer la cohésion dans l'équipe
  - Evaluer objectivement ses collaborateurs

Etre responsable

- Intégrer la relation responsable
- Tenir compte des besoins relationnels fondamentaux
- Rester lucide éviter les pièges : le cadre de référence
- comprendre les attitudes de PORTER
- Connaître les styles de management
- Se connaître en situation de management
- Adapter son management à son équipe
  - Repérer les niveaux de compétences et de motivation

Définir et mettre en œuvre les rituels managériaux opérationnels

- Pratiquer le TOP 5
- Mener l'entretien annuel
  - > piloter les étapes
  - > Poser les bonnes questions
- Animer une réunion
- Recadrer
  - > travailler l'écoute active
- Reconnaître les réussites et féliciter son collaborateur

- ✓ Gérer ses priorités : urgent/important
- ✓ Résoudre un item QRQC avec méthode
- ✓ Animer un PDCA

Structurer un objectif SMART

- Définir le plan d'Action de son service : objectifs collectifs
- ✓ décliné en objectifs individuels (la contribution de chacun)
- ✓ travailler cette position de manager en fonction de la courbe de deuil et des états des collaborateurs durant la période de changement
  - Repérer les « essentiels » des managers
- ✓ traiter les objections et sortir des impasses de communication
- ✓ animer des réunions de régulation au sein de l'équipe
- ✓ recadrer les hors jeu avec ou sans verbalisation de sanction
- ✓ féliciter au bon moment
  - travailler son assertivité

Travailler sa position de leader /manager

- se positionner sur l'échelle du leadership
  - travailler ses points de progrès
- ✓ structurer et réaliser sa note de sens de son service
- ✓ présenter sa note de sens
- ✓ être un manager développeur de compétences
- ✓ comprendre et mettre en œuvre la méthode MENTOR pour accompagner les montées en compétences dans son équipe
- ✓ définir la grille de compétences sur un poste
- ✓ définir la grille de compétences de son équipe
- ✓ animer les grilles

Comprendre et analyser nos états en phase de montée en compétences

- ✓ analyser et éviter les dysfonctionnements de l'équipe par la pyramide de LENCIONI
- ✓ pratiquer le cercle d'or de la communication pour donner du sens.
- ✓ comprendre et mettre en œuvre la méthode GROW d'accompagnement au poste

Travailler la cohérence et la cohésion en prenant appui sur sa note de sens

- ✓ faire monter en compétence opérationnelle avec méthode
- ✓ comprendre et vérifier notre légitimité dans notre service
- ✓ établir la relation de confiance
  - maîtriser l'échelle des attitudes
- ✓ intégrer la notion « notre temps n'est pas celui de nos collaborateurs »
- ✓ faire vivre la coopération dans son service
- ✓ comprendre et se positionner face aux émotions de nos collaborateurs
- ✓ détecter les comportements refuges
- ✓ traiter les comportements refuges personnels et de son équipe
- ✓ Comprendre les drivers.

Mettre en œuvre Les 7 dimensions de l'empathie

- ✓ préparer le SWOT de son service
- ✓ préparer les plans d'action d'amélioration continue depuis un SWOT
- ✓ mettre en œuvre les plans d'action

**Contact :** Thierry RAVIGNEAUX [contact@hda-s.com](mailto:contact@hda-s.com) Tél : 06 64 14 63 50