

PROGRAMME DE FORMATION

« MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE »

Acto Formation, véritable partenaire de la réussite de ses clients, met en place des actions de formation et d'accompagnement des managers de demain ! En effet, l'écosystème du travail a changé...

Face à des collaborateurs de plus en plus impliqués en termes de reconnaissance et de transition des compétences, une organisation davantage transversale et connectée et compte tenu des nouvelles formes de travail et des enjeux sociétaux, le responsable d'équipe opérationnel a un rôle déterminant et doit s'inscrire dans le changement. En outre, la motivation de son équipe repose notamment sur la façon dont il sait communiquer.

Pour faire face aux mutations technologiques et économiques et particulièrement à la nécessaire transformation digitale, une entreprise doit prévoir les ressources dont elle aura besoin dans les années à venir face à l'évolution des marchés et des usages.

Les outils proposés dans cette formation permettront au manager d'appréhender ces enjeux et de gérer efficacement la plupart des situations quotidiennes de management qu'il sera à amener à rencontrer.

Elle procure l'avantage de sécuriser le participant et de lui faire adopter un positionnement efficace dès sa prise de poste. Réalisée en inter entreprise, elle favorise l'échange de bonnes pratiques et permet d'élargir son expérience.

Objectif global : Procurer à ces responsables les principes clés du management individualisé.

Notre réflexion :

Les difficultés que rencontrent ces nouveaux managers peuvent être de plusieurs ordres :

- Une possible remise en cause de leur légitimité en tant que supérieurs hiérarchiques par leurs anciens collègues,
- Leur difficulté à comprendre, puisqu'ils ont accepté cette promotion, qu'ils ont de nouveaux devoirs et obligations et qu'ils font partie de la chaîne de commandement
- La tentation de reproduire le style de management qui leur a convenu mais qui n'est pas obligatoirement adapté à leurs collaborateurs,
- Privilégier une relation davantage de type affective, avec tous les risques possibles pour obtenir l'adhésion.
- Ne pas prendre en compte le changement dans son management au quotidien (management à distance, RSE...)
- Vouloir tout faire plutôt que faire faire !

Objectifs du parcours :

Aider les Responsables de proximité à :

- Se situer ou se conforter dans son rôle de responsable d'équipe et faire évoluer son profil technique, ses compétences et celles de ses collaborateurs
- Se préparer efficacement à occuper pleinement son poste d'encadrement et réussir la prise en main de son équipe
- Passer du faire soi-même au faire faire
- Appréhender les enjeux du changement et des nouvelles exigences du métier
- Identifier et adapter son style de management à l'équipe
- Pratiquer les techniques essentielles de pilotage et d'animation en présence comme à distance

Modalités pédagogiques :

Afin d'ancrer les concepts développés par le stage, la pédagogie utilisée est de forme inductive et sollicite l'intelligence des participants par des apports didactiques, des réflexions de groupe, des études de cas, des ateliers collaboratifs, des jeux de rôles bâtis à partir de la réalité terrain et le retour d'expérience, des productions synchrones et asynchrones, des cas d'usages en format vidéo, des outils digitaux

Public visé et pré requis d'accès à la formation :

- La certification s'adresse à des opérationnels métiers amenés à exercer des fonctions managériales dans un contexte de changement, ayant 2 ans d'expérience professionnelle minimum

Positionnement

- Diagnostic de positionnement individuel et préalable à la formation.
Expédition 15 jours avant le démarrage de la formation d'un questionnaire préparatoire portant sur :
 - Ses raisons personnelles d'inscription
 - La description de son parcours professionnel
 - Ses éventuelles appréhensions en terme de management
 - Un questionnaire de diagnostic de style de management

Durée :

- 10 jours soit 70 heures en discontinu selon l'organisation suivante :
 - 9 journées de formation et 1 journée de validation / certification

Nombre de participants :

- 8 à 10 participants maximum par session.

Modalités d'évaluation :

- Evaluation formative tout au long de la formation.
- Evaluation certificative (un questionnaire à choix multiples portant sur les connaissances, un rapport écrit d'analyse d'un cas concret et une mise en situation pratique enregistrée sur une plateforme LMS)

Formalisation de la formation :

- Certificat de compétence. Parcours certifiant « INEA CONSEIL » enregistré au répertoire spécifique France COMPETENCE sous le numéro RS5780 / Formation éligible au CPF - code 235665

Dates et lieux de la formation :

- Lieu : sur site ACTO FORMATION
- Planning établi par l'organisme de formation à raison de 2 sessions par an en inter-entreprise

LE PROGRAMME

Comprendre son environnement :

- Rappels économiques : Situer son Management dans son environnement
- Films introductifs : interview de différents chefs d'entreprises, DRH et jeunes promus
- Les 4 principaux profils de collaborateurs
- Les 4 parties prenantes et les 6 défis de l'entreprise, les valeurs de l'entreprise
- L'équation fondamentale de l'entreprise et les nouvelles règles
- La nécessité de se différencier par la qualité de service (la valeur délivrée)
- Les nouveaux enjeux de l'organisation (nouvelles formes de travail, transition des compétences, digitalisation, RSE...)

Management et leadership

- Définition du terme Manager
- Les 5 styles de Management selon Blake et Mouton
- Définition du leadership
- Les 3 piliers du Management : Légitimité, Autorité, Pouvoir
- La motivation au travail et les 4 principaux profils de collaborateurs
- Le développement de la maturité selon Hersey & Blanchard
- Le rôle du manager et l'exercice de la délégation, le schéma d'Isvor DILTS

Les fondamentaux du Management au quotidien

- L'écoute active
- Se manager soi-même : la gestion du temps
- La critique constructive et La reconnaissance de contribution
- La gestion de conflits avec les collaborateurs en face à face ou à distance ; la réprimande
- Les 6 vertus attendues d'un chef, les 5/10/15/30 mn incontournables
- Le point d'orgue du Management : l'entretien d'évaluation annuel et son suivi
- Mener un entretien individuel en face-à face ou à distance (entretien régulier, de recadrage, de retour d'expérience)
- Mener un entretien de recrutement efficace en face à face ou à distance
- Exploiter les outils digitaux pour recruter et véhiculer la marque employeur

La gestion d'équipe

- Définition de l'équipe
- Fixer les objectifs et les règles de fonctionnement, définition d'un objectif SMART
- L'approche cellulaire du Management, motiver collectivement, choisir les bonnes personnes
- Les outils de la conduite de réunion participative en présence ou à distance (la conduite de réunion d'information, la répartition du travail, le bilan trimestriel, le management visuel, le tableau de bord de suivi, le rapport d'étonnement)
- La conduite le changement (télétravail, management à distance, digitalisation des pratiques, transition des compétences, bien-être au travail, collaborateurs en situation de handicap)

Développer une vision et une gestion dynamique de son unité

- Le projet d'unité en lien avec le projet d'entreprise et ses différentes étapes

Développer les compétences par le coaching individuel et collectif

- Définition du coaching en lien avec le concept d'autorité
- Le cercle de l'efficacité pédagogique
- Les techniques de coaching individuel
- La création d'un référentiel commun à l'équipe
- La réunion, lieu d'échange de connaissances et de savoir faire

Animer et gérer une équipe à distance

- Panorama et spécificités des outils digitaux dans l'activité du management au quotidien
- Réorganiser le travail avec le choix des bons outils pour son activité incluant les nouvelles formes de travail
- Maintenir le lien et la dynamique d'équipe (outil de collaboration et de réunion à distance, plateformes)
- Favoriser et gérer les échanges professionnels (objectivation, suivi ...)
- Optimiser le partage et le flux des données, cyber-sécurité et sobriété numérique

Management des personnalités et des situations difficiles

- Gérer les collaborateurs (différences d'âges et différences culturelles, anciens collègues, réfractaires)
- Les stratégies d'alliance et le contre-pouvoir, l'art de convaincre, manager son propre patron
- Le reporting et l'atteinte des objectifs dans un contexte de changement

Accompagner les collaborateurs en situation de handicap

- Prendre en compte l'inclusion au travail
- Les enjeux professionnels du handicap au travail
- Favoriser le recrutement et l'intégration des collaborateurs
- Identifier et mettre à disposition les moyens et les outils (dont les outils numériques)
- Mettre en place et suivre des solutions d'accompagnement au quotidien

Les + de cette formation :

Les principes ont pour objet d'aider les participants à analyser les situations auxquelles ils sont quotidiennement confrontés afin d'être davantage en mode pro-actif qu'en mode subi.

L'acquisition de ces principes leur permet de clarifier leur intention et de se fixer des objectifs de progrès personnels en fonction de l'évolution qu'ils souhaitent poursuivre auprès de leurs équipes.

En option, il est possible de mettre en place un suivi individualisé en lien avec le Responsable du participant et le service RH pour renforcer la prise de poste sous forme de coaching.