

FORMATION CERTIFIANTE
Management d'équipe : animer et piloter avec leadership
BLOC 3 Manager des équipes RNCP35280BC03

Objectifs de formation :

- Exercer les responsabilités clés de manager leader
- Clarifier son périmètre et fixer des objectifs clairs
- Déléguer avec confiance et suivre les résultats
- Agir sur les leviers de motivation pertinents pour fidéliser
- Favoriser l'autonomie et l'initiative de ses équipes
- Organiser l'activité du service (animation de réunions, planification, pilotage des résultats, gestion des conflits)
- Fédérer les équipes en lien avec les enjeux du développement durable
- Gérer le personnel selon les règles et obligations légales juridiques et sociales

Compétences :

- Motiver une équipe avec leadership et utiliser des pratiques d'intelligence collective
- Adapter son style de management aux objectifs du service et aux besoins de chacun
- Animer des briefs avec des méthodes participatives en présentiel ou à distance
- Planifier les tâches, gérer les urgences, piloter les avancements avec des outils
- Mener plusieurs types d'entretiens et gérer les éventuels conflits
- Conduire le changement et favoriser l'innovation
- Mettre en oeuvre des processus d'innovation.

Public visé : Tout professionnel (salariés, chefs d'entreprise, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants) souhaitant perfectionner ou accéder à des responsabilités managériales.

Pré-requis pédagogiques :

- être titulaire d'une certification professionnelle ou d'un **diplôme de niveau 6** du CEC dans le domaine du management et justifiant **d'au moins une année d'expérience** professionnelle dans ce secteur.
- OU être titulaire d'une certification professionnelle ou d'un **diplôme de niveau 5** du CEC dans le domaine du management et justifiant **d'au moins trois ans d'expérience** professionnelle dans ce secteur.

Pré-requis techniques pour les formations à distance Disposer d'un ordinateur, d'une connexion internet et d'une caméra pour les sessions en classes virtuelles.

Moyens pédagogiques : Partage d'écrans, diaporamas, guide d'entretiens, ressources vidéos, tutorat

Méthodes pédagogiques : test de positionnement; exposés, exercices interactifs, simulations et jeux de rôles, préparation à la certification (rédaction + jury)

Evaluation :

- **formative** : simulations, quizz; tests de personnalité; exercices d'application
- **sommative** : étude de cas, rédaction d'un rapport et passage de la certification

Certificateur partenaire : Certification professionnelle **Manager des organisations** RNCP35280 **BLOC 3 Manager des équipes RNCP35280BC03** délivré par la CDE - FEDE

Durée : 70 Heures sur 3 mois incluant 50H de face à face pédagogique et 20H de travail personnel

Tarif net TVA : 2390 € HT/personne certification incluse

Lieu : En présentiel ou en blended-learning incluant 6 VISIO via ZOOM de 3H30

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

En amont- Test de positionnement en ligne PERF MANAGER : diagnostic individuel du profil managérial du participant et rapport personnalisé des atouts et axes de progrès du manager

Module 1 - Introduction : Ice Breaker durant laquelle les stagiaires expriment leur pratique managériale et leurs problématiques actuelles

+ Explication évaluation du parcours

- Formalisation de ses atouts et axes de progrès et rédaction de défis pour la formation
- Identifier les 5 fonctions du management.
- Différencier chef, référent et leader.
- Comprendre le périmètre de ses nouvelles responsabilités.

Module 2- Se connaître pour mieux décoder l'Autre

- Diagnostic de ses atouts et moteurs avec le modèle DISC
- Reconnaître rapidement les profils de personnalité
- Adapter sa communication orale et non verbale à la personnalité de l'Autre
- Décoder nos valeurs et émotions mutuelles

Passage des inventaires DISC et entraînement au décodage rapide des collaborateurs
Rédaction de messages à formuler en fiction des profils DISC de l'interlocuteur

Module 3-Asseoir son autorité en tant que manager leader inclusif

- Les compétences du manager leader et les soft skills nécessaires actuellement
- Les nouveaux modèles de leadership en entreprise et les styles de management

- L'intérêt du manager leader dans les organisations actuelles
- Intégrer tout type de public et adapter son style aux particularités individuelles et sociétales
- Tenir compte des aspirations et objectifs de la génération Y et des Milleniums
- Délimiter les responsabilités des membres de l'équipe
- Exploiter des méthodes participatives pour fédérer autour d'un SMART
- Adapter son style de management au degré d'autonomie de ses collaborateurs.

Passation de plusieurs tests de styles de management et simulations de postures à adopter en fonction des situations au travail

Rédaction de séries d'objectifs SMART

Sensibilisation par des vidéos aux nouvelles pratiques d'entreprise libérée

Découverte de Protocole d'intégration de PSH

Module 4-Assurer le respect des règles juridiques et sociales de l'entreprise

- Les fondamentaux du droit du travail : règles et obligations du droit du travail
- Les règles de sécurité au travail et de protection sociale
- Les outils actuels de gestion des ressources humaines
- Les comportements à risque au travail : sensibilisations; droits et devoirs de l'entreprise
- Eco-système des acteurs internes et externes à l'entreprise sur ces thèmes

Analyse d'une DUE et d'une procédure de rédaction de document unique des risques

Vidéo témoignage d'un expert en hygiène et sécurité APAVE, consultant en entreprise

Vidéo témoignage d'une chargée de mission d'une agence MSA sur les RPS et la sécurité

Création de cartes mentale sur les outils et acteurs clés d'une politique de GRH

Module 5 -Communiquer simplement et avec assertivité

- Les principes de la communication : canaux, modes et registres
- Le schéma de la communication de SHANNON
- Les freins à la communication : cadre de référence, proxémie et bruits
- Décoder le langage de la communication non-verbale.
- Choisir le bon mode de communication : mails, briefs.
- Adopter une posture/allure adaptée à la situation
- Utiliser des gestes pour faire passer les émotions appropriées

Passage du test de GORDON, simulations en binôme d'observation et d'écoute active ; exercices d'application sur les attitudes de PORTER

Module 6 -Mener un entretien d'accompagnement constructif

- Maîtriser les techniques d'entretien (écoute active, reformulation et questionnement)
- Mesurer la valeur ajoutée des silences
- Les postures en entretien : ancrage, intention, synchronisation ...
- S'entraîner aux techniques de reformulation pour un dialogue congruent et constructif
- Formuler un feed-back constructif avec assertivité

Mises en situation en binômes et débriefing des entretiens avec une grille

Module 7 - Focus sur les entretiens professionnels et les EAE

- Identifier les enjeux et les différences de ces 2 entretiens
- Maîtriser les différentes étapes des entretiens et les postures associées

- Préparer son entretien et mener un entretien individuel en exploitant une trame d'entretien
- Inventaire des dispositifs de formation (VAE, Bilans, tutorats), financements, écosystème des acteurs internes et externes autour de ces thèmes
- Gérer les difficultés pouvant survenir pendant l'entretien
- Évaluer les aptitudes du collaborateur et faire le point sur ses souhaits d'évolution

Mises en situation en binômes et débriefing des entretiens avec une grille à créer reprenant une des méthodes présentées

Exploitation de grilles d'entretiens annuels ou professionnels lors des simulations

Module 8 -Accompagner une politique de GPEC

- Les enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- L'Évolution des métiers d'ici 2050 et l'impact sur les plans de formation et recrutement
- Les politiques de mobilité ; fidélisation et cooptation selon les secteurs
- Elaborer un plan de développement des compétences
- Elaborer un plan de formation
- Se sensibiliser aux facteurs de RPS et prévenir les conduites à risques

Analyse de pyramides des âges, Réalisation d'une matrice de polyvalence, d'un référentiel de compétences et analyse d'une vidéo de simulation d'entretien entre un collaborateur et son manager à propos d'un projet d'évolution professionnelle budgété et à faire valider par les RH

Module 9 -Se positionner comme médiateur ou arbitrer un conflit

- Découvrir et utiliser les techniques de recadrage individuel
- Identifier les besoins et intérêts de son/ses interlocuteurs
- Cerner les particularités des personnalités dite difficiles
- Diagnostiquer son attitude récurrente en situation de conflit
- Faire raisonner son/ses interlocuteur(s) sur les effets de sa conduite méthode DESC
- Ecouter avec discernement et neutralité
- Aider à la mise en place d'action individuelle ou collectif avec le modèle SCORE
- Se sensibiliser aux facteurs de RPS et prévenir les conduites à risques

Passage d'un test sur les stratégies de gestion des conflits

Simulation et construction d'un déroulé d'entretien et planification du plan d'accompagnement (modalités et fréquence)

Découvert des facteurs de RPS et analyse de vidéos sur le sujet

Les entretiens de régulation : méthode DESC. OSBD.

Module 10 -Préparer et Animer une réunion

- Types de réunions
- Découverte et utilisation de méthodes inclusives et participatives
- Définir le périmètre de la réunion, ses objectifs, les participants concernés,
- Planifier la réunion et organiser son ordre du jour
- Animer en favorisant la prise de parole de chacun
- Anticiper et gérer les débordements et les désaccords

Entraînement à la rédaction d'OJ et de simulation de pitches et d'interventions

Module 11 - Sensibiliser aux enjeux du développement durable

- Les enjeux et défis du développement durable en entreprise
- Les postures et stratégies d'entreprise possibles face à ces enjeux
- Être un manager responsable : attitudes et actions concrètes (étude de cas)
- Déployer des processus d'innovations avec les équipes en lien avec ces enjeux
- Conduire le changement

Etude de cas d'une PME ayant mis en place une politique RSE et impact sur les équipes
Vidéo témoignage d'une chargée de mission en entreprise sur ce thème et analyse des actions menées par son entreprise : leviers et résistances des équipes
Réalisation individuelle d'un plan d'action interne à présenter à son entreprise et recul sur sa pratique actuelle

Module 12- Préparation au passage de la certification

- Vérification de la cohérence du rapport avec les attentes du référentiel
- Entraînement à la soutenance

EVALUATION Le candidat présente au jury :

- Rapport d'analyse et de préconisations écrit et soutenu à l'oral,
- Etude de cas (réelle ou reconstituée) écrite.

Responsable Pédagogique : Céline CHEVALLIER, Directrice Associée
COUNCELLING

Consultante en Ressources Humaines, Formatrice en Management et Coach certifiée, elle est diplômée d'un Master en Ingénierie des Ressources Humaines et d'un Master en Sciences de l'Éducation de l'Université Catholique de l'Ouest.

Diplômée en Ingénierie de formation, elle tente par une pédagogie dynamique et pragmatique de déclencher des pratiques nouvelles chez les participants. Elle est accompagnée d'une équipe de consultants experts en management, ressources humaines et intelligence collective pour offrir des offres globales de formation.

Formateurs/ Formatrices Consultantes Coachs spécialistes du management d'équipe, de la communication interpersonnelle; de la conduite de projet

Références Clients :

Secteur public (Conseil Départemental, Ministères en France et en Tunisie, Agence Française de Développement, Conseil d'Etat, Pôle Emploi...), Banques et Assurances (Crédit du Nord, BPA.), Secteur Industriel (Aéronautique, Ferroviaire, Emballage, Plasturgie, Imprimerie)et Agro-alimentaire (Fleury Michon...), Hôtellerie (Mövenpick, Van der deyck...).

Siège social : 75 Bd Haussmann 75008 PARIS - Tél.. 02 52 35 20 74 -

www.counselling.fr

SIRET : 820 686 848 00020

N°DA 11756073075 - SAS AU CAPITAL DE 20 000,00 € RCS PARIS 820 686 848 -
APE 7022Z

TVA INTRACOMMUNAUTAIRE FR 57820686848

