PROGRAMME DE FORMATION

Manager intermédiaire : encadrer, mobiliser et motiver ses équipes au quotidien

2 jours
14,00 heures

Public visé

Toute personne en situation d'encadrement et de management de personnes au sein de sa structure ou en passe de le devenir : responsable de service, manager intermédiaire, chef de projet

Pré-requis

Etre en situation d'encadrement d'un service, d'une équipe ou en passe de le devenir

Objectifs pédagogiques

Pourquoi suivre cette formation ?

Pour acquérir l'ensemble des outils de base pour fonctionner comme un **manager motivant** et **être reconnu** comme manager par **vos collaborateurs** et **votre hiérarchie.**
Pour réfléchir à son positionnement managérial afin de **gérer, mobiliser et motiver son équipe**.
Pour apprendre par des exemples concrets et des mises en situation : la formation se déroule sur un mode ludique et vise à impliquer au maximum les participants.

Le + de la formation :

- Appropriation des outils du manager par une approche par le jeu,
- 50 à 60% de mise en pratique,
- Conseils personnalisés.

Objectifs de formation :

- Identifier son rôle et ses responsabilités de manager de proximité
- Adapter son style de management aux situations
- Impliquer les collaborateurs et obtenir l'adhésion
- Développer l'autonomie pour motiver son équipe
- Faire des demandes efficaces et savoir donner un feedback

Programme de la formation

Introduction au management

- Découvrir la valeur ajoutée du manager de proximité
- Acquérir un langage commun
- Identifier les « super-pouvoirs » du manager

Validation Connaissances : **identifier les super-pouvoirs du manager**

Le management situationnel

- Les différents styles de management
- Les différents types de collaborateurs
- Les objectifs en fonction de l'autonomie de ses collaborateurs

Validation Connaissances : **identifier son style de management dominant** (questionnaire Hersey & Blanchard)

Mettre en mouvement ses superpouvoirs managériaux

- Déployer ses talents managériaux pour l'hybride
- Intégrer dans son management les nouvelles tendances accélérées par le mode à distance : collaboratif, transversalité, innovation, lâcher prise, agilité

Construire une alliance d'équipe hybride

- Instaurer un cadre et des règles de fonctionnement
- Stimuler et revisiter de nouvelles formes de collaboration
- Développer ses collaborateurs, les mettre en autonomie et challenger

La boîte à outils du parfait manager centaure

- Les typologies d'objectifs
- La définition des objectifs et l'élaboration des plans d'actions
- Se positionner et gérer la relation optimale manager/collaborateurs
- S'approprier des rituels d'équipe

Entretenir la motivation de chaque collaborateur

- Les types de signes de reconnaissance
- Les deux paramètres d'une félicitation
- La délégation comme outil de motivation

Validation Connaissances : **tester votre levier motivationnel**

Donner un feed-back

- Intérêt du feed-back
- Les 2 formes de feed-back
- Les conditions de succès ou d'échecs d'un feed-back

Validation Connaissances : **mise en situation d'un feed-back**

Modalités pédagogiques

Alternance de méthodes expositive, interrogative, active et expérientielle:
Diaporama, vidéos,
Activités interactives, exercices pratiques,
Grille d'autodiagnostic management situationnel,
Mises en situation.

Moyens et supports pédagogiques

Support de formation remis au format PDF sur l'extranet personnel du stagiaire
Outils méthodologiques

Modalités d’évaluation et de suivi

La formation fait l'objet d'une évaluation du niveau initial de chaque stagiaire vis à vis des prérequis et objectifs de la formation
La progression en cours de formation fait l'objet d'une évaluation constante de chaque stagiaire sur les objectifs de formation déjà abordés.
L'atteinte des objectifs pédagogiques de formation est évaluée à la fin de chaque formation.
La formation est évaluée à l'issue de la formation : questionnaire à chaud et à froid.
Une certificat de réalisation est remis au stagiaire à l'issue de la formation.