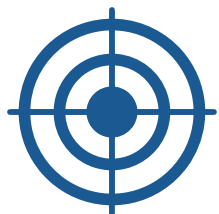




Parcours de Formation Inter-entreprises destiné aux Mangers de proximité



Cible :

Pour des managers (responsables, animateurs, référents techniques, chefs d'équipe, ...) fraîchement nommés ou qui doivent parfaire leurs façons de faire.

Prérequis :

Aucun



Durée :

83 heures au total, dont 42 heures en présentiel et 41 heures en distanciel, dont 24 heures de travail appliqué intersessions en binôme de 2 apprenants sous le suivi pédagogique des formateurs.



Calendrier Promotion 2025.01

Parcours en ligne	À partir du 6 janvier 2025
Séquences présentielles collectives	1. 28 & 29 janvier 2025
	2. 01 & 02 avril 2025
	3. 23 & 24 septembre 2025
Séquences distancielles collectives	1. 16 mai 2025 après-midi
	2. 13 juin 2025 après-midi
	3. 9 décembre 2025
Travail intersessions en binôme	1. Février-Mars 2025
	2. Avril-Mai 2025
	3. Juin-Juillet 2025
	4. Septembre à novembre 2025

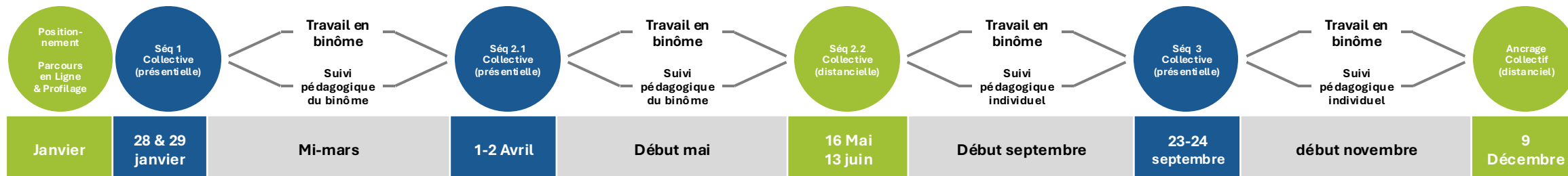


Objectifs professionnels :

1. Vendre efficacement les décisions et les orientations de la direction, en donnant du sens à chacun de ses collaborateurs.
2. Proposer à chaque collaborateur l'accompagnement de sa montée en compétence pour garantir sa réussite et son accomplissement individuel.
3. Générer et entretenir, voir relancer, la motivation et l'ambition de l'équipe.

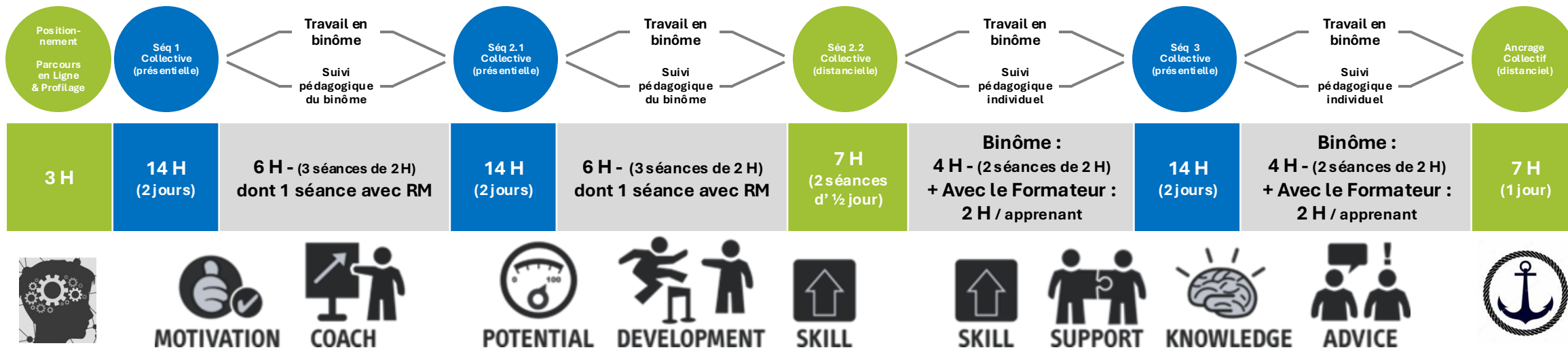
Modalités pédagogiques :

Positionnement préalable en ligne, faisant l'objet d'un entretien personnel et d'un tour de table collectif de débriefing en tout début de la 1ère séquence.
L'appropriation par tous des procédés et techniques proposés sera maximisée par la réalisation de mises en application lors de jeux de rôle encadrés par le formateur et analysés collectivement.
Validation des acquis par plusieurs quizzes, en cours et en fin du parcours.
Feuille d'émargement par ½ journée. Evaluation de la formation en fin de chaque séquence.
Attestation de formation individuelle en fin de parcours.





Parcours de Formation Inter-entreprises destiné aux Mangers de proximité



Se préparer à la formation

Adopter une **posture** de coach communicant, motivant, et disponible.

Organiser la montée en compétence et en **efficience** de mon équipe, pour développer sa performance comme **l'épanouissement** de chacun.

Développer compétences et connaissances par **l'accompagnement** des collaborateurs jusque sur le terrain de l'action, en apportant le soutien attendu par chaque membre de l'équipe dans ses efforts.

Ancrer les acquis dans son quotidien



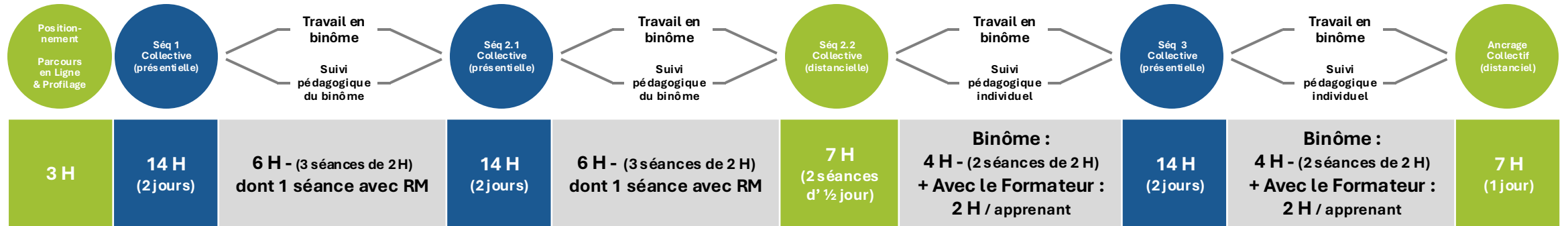
Dès le début du parcours, chaque apprenant bénéficiera d'un suivi pédagogique personnalisé organisé par les formateurs. Un profilage, un positionnement et un parcours initiatique en ligne préalables permettront à chaque apprenant de mesurer l'étendue des apprentissages à entreprendre tout au long du parcours, et de s'impliquer d'emblée dans sa montée en compétences. Durant la 2nde moitié du parcours, chaque apprenant bénéficiera enfin d'un temps individuellement dédié avec les formateurs afin de maximiser les ancrages pédagogiques en projetant les compétences acquises en actions concrètes à réaliser au quotidien en tenant compte de la spécificité de son contexte.

Au fil du parcours, chaque apprenant travaillera entre 2 séquences avec 1 autre apprenant en binôme. Chaque binôme sera chargé de transformer les leviers méthodologiques proposés par les formateurs en gestes et actions menés au quotidien. Le partage de leurs expériences d'application (succès comme difficultés rencontrés) leur permettra d'élaborer ensemble des lignes directrices à partager ensuite en plénière. Durant la 1^{ère} moitié du parcours, chaque binôme bénéficiera d'un soutien pédagogique ciblé d'un formateur.





Parcours de Formation Inter-entreprises destiné aux Mangers de proximité



Les 4 grands leviers du Management Motivationnel par l'Accompagnement - EFAM -



Mieux se connaître pour mieux manager
Tests de personnalité pour un effet miroir.
Apports méthodologiques sur la connaissance de soi et des autres.
Jeux de team building, à vivre soi-même et à reproduire avec son équipe.

La communication managériale Niveau 1
Méthodes & outils

Générer et entretenir une ambiance collaborative dans son équipe.



La communication managériale Niveau 2
Méthodes & outils – Ateliers pratiques
Organiser et conduire des entretiens de pilotage individuel.

Manager son temps pour maximiser sa disponibilité
Méthodes & outils
Jeux pour gérer son temps - étude de cas pratiques

Générer et alimenter la montée en compétences de ses collaborateurs avec le SVP.
Méthodes & outils – Construire l'AME de son équipe (Accompagnement de la Montée en Excellence).



Manager au quotidien le collectif et l'individu
Méthodes & outils – Étude de cas et entraînement pratique
La réunion d'équipe : de l'organisation à l'animation
La formation initiatique et professionnalisante : former en 4 étapes
Le drill : méthode disruptive d'animation d'équipe pour développer de nouveaux mécanismes professionnels.
Le coaching par l'accompagnement terrain

Coaching distanciel du manager
Briefs (avant) et débriefs (après) encadrant des actions concrètes de management
Réunion équipe – Entretien de Pilotage – Accompagnement Terrain



Mise en commun des succès. Résolution collective des difficultés individuelles rencontrées.

Escape Game (fil rouge durant tout le parcours)



Nous vivons une aventure extraordinaire dans laquelle chacun de nous devra faire mener à bien sa mission à une équipe virtuelle de collaborateurs aux profils variés. Les événements seront nombreux, planifiés pour certains... imprévus pour bon nombre. Chaque binôme devra faire face à ces événements en utilisant autant que faire se peut les outils livrés lors des séquences de formation, avec une volonté farouche d'atteindre les objectifs fixés, tant sur le plan quantitatif (résultats et performance) que qualitatif (ambiance et épanouissement de chacun des collaborateurs). Par ce jeu d'aventure durant l'année entière, la formation prendra un aspect encore plus ludique et « amusant », tout en facilitant la transposition des outils et méthodes livrés en formation dans le management quotidien... « dans la vraie vie ». Ainsi, chaque manager apprenant construira un projet managérial pour sa propre équipe en s'inspirant de son aventure pédagogique.



OPTIONS

Pourquoi ?

Parce qu'il est souvent difficile pour un apprenant manager de parvenir à projeter les compétences acquises en formation collective dans ses « gestes » quotidien...

Parce que l'effet miroir proposé par un formateur venant l'accompagner sur le terrain de ses actions permet à l'apprenant manager d'ancrer avec plus de justesse et d'aisance la mise en œuvre effective de ces nouveaux savoir-faire et savoir-être...

Et aussi, parce que travailler sur sa posture a toujours cela de difficile qu'il n'est pas toujours aisé de s'auto-analyser, de s'auto-challenger... Le regard d'un formateur participant à l'action en elle-même permet toujours de grandir plus vite... plus fort !

Comment ?

Le formateur vient accompagner le manager apprenant lors de séances réelles de management collectif (réunion d'équipe, formation des équipiers, drill, etc..).

Passif durant la séance de management en elle-même, le formateur observe le déploiement de la posture et des méthodes managériales posées en formation.

A l'issue de chacune de ces séances de management, manager apprenant et formateur débriefent ensemble, afin d'identifier les points de force comme les axes de progrès.

Sur ces derniers, le formateur réalise si nécessaire des apports complémentaires auprès du manager apprenant afin de lui permettre de gagner encore en aisance comme en impact. En fin de séquence de FPSM, ils rédigent ensemble un rapport complet constituant une charte de progrès pour le manager apprenant.

Durée : 7 H (1 jour) par manager apprenant



Pourquoi ?

Parce que manager la montée en compétences de ses collaborateurs présente la double difficulté pour un apprenant manager de devoir dans le même temps auto-analyser ses propres « gestes » et porter une analyse juste et pertinente sur les collaborateurs managés.

Parce que proposer des solutions de progrès à ses collaborateurs, dans leurs savoir-faire comme dans leurs savoir-être, peut faire prendre le risque à ce manager en plein apprentissage d'influer par ses propres « maladresses » sur la posture déployée par le collaborateur lors d'un accompagnement, faussant ainsi l'analyse portée sur ce dernier.

Comment ?

Le formateur et l'apprenant manager accompagnent un même collaborateur durant ½ journée chacun sur le terrain de son action, aux fins de coacher sa montée en compétences. Chacun débrieife avec le collaborateur accompagné...

À l'issue de ces deux accompagnements, le manager apprenant et le formateur échangent sur ce qu'ils ont pu observer et discutent des écarts d'appréciation ainsi constatés.

Le rôle du formateur est d'amener le manager apprenant à se poser les bonnes questions et à faire évoluer son savoir-faire et savoir-être dans ce type d'exercice pour acquérir les meilleures façons de faire et d'être dans son rôle d'accompagnateur.

En fin de séquence de FPSC, ils rédigent ensemble un rapport complet constituant une charte de progrès pour le manager apprenant. Afin de faciliter les échanges et de rester très objectif et factuel dans les analyses, un outil miroir est utilisé.

Durée : 8 H (1 jour) par manager apprenant

