

Programme formation

« **Rendre mes collaborateurs autonomes en donnant du sens** »

Posséder les compétences nécessaires pour encadrer des salariés de manière à développer leur autonomie et leur performance.

Durée : 14.00 heures (2.00 jours)

Profils des stagiaires

- Toute personne qui a la responsabilité hiérarchique d'une équipe, quel que soit le nombre de collaborateurs : dirigeants de TPE ou de PME, cadres de grandes entreprises, responsables d'associations, encadrement de proximité...

Prérequis

- Idéalement, les stagiaires auront préalablement suivi notre brique de formation « Mener un dialogue efficace » mais ce n'est pas obligatoire.

Objectifs pédagogiques

- S'entraîner à poser son cadre de fonctionnement en tant que manager.
- Savoir fixer des objectifs SMART qui font sens pour le collaborateur.
- Comprendre l'utilité et connaître les composantes d'une fiche de poste et se servir de la fiche de poste pour cadrer ses délégations.
- Comprendre l'utilité de la pyramide de Maslow pour le collectif et savoir identifier les leviers de motivation individuels grâce au profil SACRE.
- Savoir utiliser l'outil du management situationnel pour déterminer quel niveau d'autonomie laisser et quel contrôle appliquer
- S'entraîner à donner un feed back de recadrage et de renforcement (félicitation) pour capitaliser sur une réussite
- Savoir utiliser les sanctions positives et négatives à bon escient.

Contenu de la formation

Jour 1

- L'ORGANISATION MANAGERIALE QUI DONNE DU SENS
- POSER SON CADRE DE FONCTIONNEMENT EN TANT QUE MANAGER
- DEFINIR CE QU'EST LA DELEGATION
- LA FIXATION D'OBJECTIFS QUI DONNENT DU SENS
- QUEL DEGRÉ D'AUTONOMIE ACCORDER ET QUEL CONTRÔLE / SUIVI METTRE EN PLACE ?
 - La compétence technique définie par le référentiel métier.
 - Les leviers de motivation collectifs – La pyramide de Maslow
 - Les leviers de motivation individuels – Le profil SACRE

Jour 2

- Positionner autonomie et contrôle grâce au management situationnel
- LES CONSÉQUENCES LIÉES A LA PERFORMANCE
 - Obtenir un changement ou résoudre un problème avec le feedback de réajustement (recadrage).
 - Utiliser récompenses et sanctions à bon escient.
 - Capitaliser sur une réussite avec le feedback de renforcement (félicitations).

- OUTIL DE DIAGNOSTIC D'UNE PERFORMANCE FAIBLE ET PLAN D' ACTIONS

Organisation de la formation

Moyens pédagogiques et techniques

- Livret stagiaire avec l'ensemble des diapos et outils.
- Carte heuristique de l'ensemble des contenus réalisée par le formateur au cours de la formation.
- Alternance entre apports de contenus théoriques et exercices individuels ou collectifs pour mettre en application ces contenus.
- Jeux de rôles avec le formateur
- Quizz 20 questions sur l'utilisation des modes de contrôle.
- Mises en situation de feedback de renforcement et de recadrage.

Dispositif de suivi de l'exécution et d'évaluation/appréciation des résultats de la formation

- Le formateur corrige avec les stagiaires leurs réponses au quizz de 20 questions sur l'utilisation des modes de contrôle.
- Le formateur évalue les stagiaires pendant le jeu de rôle de recadrage.
- Réalisation d'un plan d'action pour ajuster le management d'un collaborateur.
- Évaluation de l'ensemble des connaissances par un questionnaire à choix multiple en fin de formation.
- Emargement par demi-journée
- Evaluation de satisfaction de fin de formation
- Certificat de réalisation (*attestation de formation sur demande*)

Qualification des formateurs

Tous nos formateurs ont suivi avec succès le parcours exigeant et rigoureux de qualification d'EcloHesion : pour chaque thématique 5 à 7 coanimations supervisées avant validation. Ils ont tous au minimum 15 ans d'expérience pro en management d'équipes, entrepreneuriat et/ou direction générale de business unit.