

FORMATION MANAGER



SESSION

12 places

DURÉE

7,5h jours

TARIFS

3500€ TTC

TARIFS GROUPE

Sur devis

NOUS CONTACTER

Référente formation
Assia GACEM



CONTEXTE

L'accompagnement aux gestes professionnels de manager est un enjeu stratégique pour toute entreprise souhaitant optimiser son efficacité organisationnelle et assurer une continuité dans la performance managériale.

Pour Meyerson, « le geste est une forme particulière de mouvement » (2000, p.324). « Les gestes sont des types de mouvements artificiels appris, des mouvements humains. Ces gestes ont un sens, une signification. Ils sont intentionnellement voulus » (id.).

Le rôle du manager est crucial, car il est à la fois garant de la productivité de son équipe et un relais essentiel entre la direction, les collaborateurs et les bénéficiaires. Créer un parcours spécifique pour les managers présente plusieurs avantages décisifs pour l'entreprise.

Les managers, qu'ils soient promus en interne ou recrutés à l'extérieur, doivent rapidement s'adapter à leur rôle, qui nécessite des compétences spécifiques. Un parcours de formation structuré permet de leur transmettre les outils, méthodes et processus nécessaires pour remplir leurs missions. Au-delà de cet aspect technique, une prise de distance sur les implications des gestes de métier (Thomas, Simonet, Clot, & Fernandez, 2009, p.26) est indispensable pour aider à penser le faire à distance des situations professionnelles.

Chaque entreprise possède une culture et des valeurs qui influencent son fonctionnement et ses pratiques managériales. Un parcours dédié permet aux managers de bien comprendre cette culture, de s'y aligner et de la refléter dans leur gestion quotidienne. Cet alignement est crucial pour assurer une cohérence entre la stratégie de l'entreprise et sa mise en œuvre sur le terrain.

PUBLIC VISES ET PREREQUIS

Managers, Toute personne en charge de la supervision d'équipes ou de projets. Pas de pré requis.

VALIDATION

Remise d'une attestation de fin de formation sous réserve d'avoir assisté à l'intégralité de la formation.

DELAIS D'ACCES

2 à 4 semaines disponibles sur le site internet ou sur demande

LE CONTENU



VOLUME HORAIRE DU PARCOURS 59H30

BLOC DE COMPÉTENCES 1 : MANAGEMENT ET LEADERSHIP (1 JOUR 1/2)

Répartition des 2 jours de formation

- **Jour 1** : apports théoriques et analyses de cas et jeux de rôle (7h)
- **Jour 2** : 3h30 d'analyse de pratiques professionnelles

Objectif

Former les participants aux techniques de management, développer leur leadership et renforcer leur capacité à piloter des équipes dans des contextes variés et parfois complexes.

Compétences attendues

- Manager une équipe
- Piloter une équipe dans des contextes variés et des environnements complexes
- Développer son leadership

Contenu

Identifier son style de management et savoir se positionner

- Représentation du manager (exercice individuel et échange)
- Les 4 rôles de la fonction managériale (expert métier, accompagnateur, manager, leader)
- Différence entre manager et leader

Acquérir des outils pour animer son équipe au quotidien

- Motivation (jeu de rôle) et management situationnel (débrief autodiagnostic)
- Fixation d'objectifs et évaluation (théorie uniquement)
- Discours mobilisateur (exercice de pitch)
- Rituels managériaux (théorie uniquement)
- Animation de réunions (théorie uniquement)
- Feedback (jeu de rôle)

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Ateliers de mise en situation
- Autodiagnostic débriefé Management situationnel
- Réflexion individuelle et échanges

BLOC DE COMPÉTENCES 2 : GESTION DES CONFLITS ET DE LA VIOLENCE – PRÉVENTION DU RISQUE DE CONFLIT (2 JOUR – 14 HEURES)

Répartition des 2 jours de formation

- **Jour 1** : apports théoriques et analyses de cas et jeux de rôle (7h)
- **Jour 2** : 3h30 d'analyse de pratiques professionnelles et 3h30 de simulation

Objectif

Fournir les outils nécessaires pour comprendre les mécanismes des conflits, prévenir leur émergence, et savoir les gérer efficacement lorsqu'ils surviennent, avec une attention particulière sur la gestion de la violence.

Compétences attendues

- Prévenir les conflits
- Désamorcer une situation conflictuelle
- Gérer le conflit lorsqu'il survient en s'appuyant sur les ressources.

Contenu

- Typologie des conflits et analyse des causes
- Mécanismes de prévention des conflits au travail : signaux faibles, comportements à risques
- Techniques de gestion de conflits (communication non violente, médiation)
- Le DiSC : différences de comportements, réaction au stress et gestion des conflits selon les profils
- Conduite d'un entretien de recadrage : jeu de rôle sur la base de la CNV et outil DiSC.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Simulation pour pratiquer la médiation et la négociation
- Études de cas/ jeu de rôle sur des situations conflictuelles en entreprise (ex. : conflit interpersonnel, conflit lié à la charge de travail)
- Analyse des pratiques professionnelles sur des situations vécues par les participants (co-développement, chapeaux de Bono, groupe de parole...).

LE CONTENU



BLOC DE COMPÉTENCES 3 : MANAGEMENT SANTÉ ET SÉCURITÉ (1 JOUR 1/2 – 10 H 30)

Répartition des 2 jours de formation

- **Jour 1 :** apports théoriques et analyses de cas et jeux de rôle (7h)
- **Jour 2 :** 3h30 d'analyse de pratiques professionnelles

Objectif

Former les managers aux enjeux de la santé et de la sécurité au travail, en leur donnant les moyens d'intégrer des pratiques préventives dans leur gestion quotidienne.

Compétences attendues

- Prévenir les risques pour la santé au travail de ses collaborateurs
- S'appuyer sur les ressources internes et externes
- Evaluer les risques professionnels en impliquant ses collaborateurs.

Contenu

- Législation en matière de santé et sécurité au travail : obligations de l'employeur et du manager
- Évaluation des risques professionnels (physiques et psychosociaux)
- Remontée d'information et intégration des informations dans la Mise en place d'un plan de prévention des risques
- Gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Sensibilisation à la Gestion des risques psychosociaux : burn-out, stress, harcèlement moral
- Conduite à tenir en cas de crise (incidents, accidents) – processus de remontée d'informations (outils internes).

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas sur la gestion des accidents de travail et des risques psychosociaux
- Simulations d'évaluation des risques avec mise en place de plans d'action préventifs
- Analyse de pratiques sur des problématiques de santé et sécurité rencontrées par les participants.

BLOC DE COMPÉTENCES 4 : LA QUESTION DU HANDICAP POUR LE MANAGER (2 JOUR – 14 HEURES)

Répartition des 2 jours de formation

- **Jour 1 :** apports théoriques et analyses de cas (7h)
- **Jour 2 :** 3h30 d'analyse de pratiques professionnelles et 3h30 de simulation

Objectif

Sensibiliser les managers à la gestion du handicap au sein de leurs équipes, en les aidant à promouvoir un environnement de travail inclusif.

Compétences attendues

- Favoriser la discussion avec ses collaborateurs lors de l'arrivée d'un nouveau salarié porteur de handicap
- Lever les tabous et les peurs de ses collaborateurs en s'appuyant sur les ressources internes et externes
- Promouvoir une démarche inclusive.

Contenu

- Le cadre légal du handicap au travail (loi sur le handicap, obligations d'emploi)
- Accueillir un collaborateur en situation de handicap : identification des besoins, aménagement du poste de travail
- Sensibilisation des équipes au handicap : lever les stéréotypes et favoriser l'inclusion
- Cas pratiques d'aménagements (horaires, télétravail, etc.)
- Accompagner et manager un collaborateur en situation de handicap : quels outils ?
- Responsabilité sociale et inclusion : comment valoriser les compétences des personnes en situation de handicap.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Ateliers de mise en situation sur la gestion des collaborateurs en situation de handicap
- Analyse des pratiques sur des situations réelles liées à l'inclusion
- Études de cas sur l'adaptation des postes et la gestion d'équipe incluant des personnes en situation de handicap

LE CONTENU



BLOC DE COMPÉTENCES 5 : LA PLACE DES BÉNÉFICIAIRES (1 JOUR 1/2 – 10 H 30)

Répartition des 2 jours de formation

- **Jour 1** : apports théoriques et analyses de cas et jeux de rôle (7h)
- **Jour 2** : 3h30 d'analyse de pratiques professionnelles

Objectif

Sensibiliser les managers à la place des bénéficiaires au sein des organisations.

Compétences attendues

- Favoriser la discussion entre les managers et les équipes sur la place des bénéficiaires
- Aider à changer de paradigme sur la place des bénéficiaires en lien avec le projet stratégique des organisations.

Contenu

- L'utilisateur. Qui est-il ?
- L'utilisateur et le projet stratégique
- Changer de paradigme. L'exemple du modèle de Montréal
- Le point de vue de l'utilisateur comme co-auteur de la décision
- L'utilisateur comme co-évaluateur du projet stratégique.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Partage d'expérience entre pairs.
- Méta-plan..



OBJECTIFS

Les objectifs pédagogiques principaux

- **Management et leadership** : Améliorer les compétences managériales et développer un leadership adapté aux exigences actuelles.
- **Gestion des conflits et prévention de la violence** : Apprendre à anticiper, prévenir et gérer les conflits, incluant la gestion des violences au travail.
- **Management santé et sécurité** : Sensibiliser aux enjeux de la santé et de la sécurité au travail, et acquérir les compétences pour mettre en place des politiques de prévention efficaces.
- **Gestion du handicap** : Former les managers à intégrer, accompagner et valoriser les collaborateurs en situation de handicap.
- **Place du bénéficiaire** : changer de paradigme en intégrant le modèle de Montréal dans l'ensemble des activités.

Les objectifs pédagogiques opérationnels

- Manager une équipe, Développer son leadership
- Prévenir les risques de conflits, Savoir gérer les conflits
- Mettre en place des dispositifs de prévention de santé au travail
- Mettre en place un environnement accueillant et inclusif
- Amorcer un questionnement sur la place du bénéficiaire comme co-auteur.

METHODES PEDAGOGIQUES

Les formateurs possèdent tous une expertise et qualifications pour chaque bloc de compétences.

Méthode :

- Apports théoriques
- Supports
- Ateliers de mise en situation
- Études de cas : Gestion d'une équipe multiculturelle, adaptation du style de leadership
- Analyse de vidéos sur différents styles de leadership et débriefing
- Analyse des pratiques professionnelles sur des situations vécues par les participants
- Simulation

COMPÉTENCES À ACQUÉRIR

Compétences à acquérir

- Connaître les mécanismes d'évolution et les signes repérables des maladies neurodégénératives.
- Connaître les troubles du comportement et leurs conséquences sur la relation avec les bénéficiaires pour proposer une réponse bienveillante et adaptée.
- Comprendre le fonctionnement cognitif et les troubles associés afin de soutenir une communication facilitante entre les professionnel(le)s et les bénéficiaires du soin.
- Comprendre le fonctionnement de la mémoire pour mieux dialoguer avec les bénéficiaires d'une part, et appréhender plus efficacement son propre développement professionnel d'autre part (lien fait entre fonctionnement systémique de la mémoire et fonctionnement combinatoire de la compétence).

DISPOSITIF D'ÉVALUATION

- Un questionnaire de connaissance vous est remis en début de formation
- Les acquis de la formation sont évalués tout au long de la session par oral (méthode interrogative) et/ou écrit (Questionnaire, QCM, Quizz).
- Débriefing de la simulation

DELAIS D'ACCES

2 à 4 semaines disponibles sur le site internet ou sur demande

MODALITES D'INSCRIPTION

Inscription via le **FORMULAIRE** du **Département Formation Continue**
INSCRIPTION <https://www.croix-saint-simon.org/dfc-inscription>

