INSTITUT FRANÇOIS BOCQUET

Parcours certifiant Manager une équipe au quotidien

CALENDRIER
En présentiel ou à Distance
Découvrir les dates dans votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : PMQME
CLIQUEZ ICI

DURÉE : 4 jours
31h en présentiel | 28h distance

PRIX : 2280.00 € HT (2736.00 € TTC)

PARTICIPANTS

Managers de proximité et chefs d'atelier responsable d'une équipe diversifiée (jeunes, seniors, anciens collègues).
Encadrants de terrain souhaitant acquérir une expertise complète de leur fonction.

PRÉREQUIS : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

OBJECTIFS

- Assumer son rôle de manager de proximité : l'équilibre entre l'implication opérationnelle et la distance hiérarchique indispensable.
- Adapter son style managérial : l'ajustement aux différents profils, générations et caractères de l'équipe pour faciliter la montée en autonomie de tous
- Organiser l'activité collective : la hiérarchisation des urgences et la délégation méthodique des tâches.
- La gestion des non-dits et des comportements inadéquats.

PROGRAMME

PREMIERE PARTIE

Assumer son rôle de manager de proximité

- Faire le deuil de la fonction de super-technicien : l'abandon de l'expertise solitaire pour l'orchestration des compétences de l'équipe.
- Gérer la proximité avec ses anciens collègues : l'équilibre délicat entre amitié passée et autorité présente.
- S'imposer avec une autorité légitime : l'exemplarité, la gestion des tensions et le courage managérial.

Cartographier les profils et adapter son style

- Comprendre l'impact des caractères sur la performance : adapter son style de management aux différents profils et anticiper les résistances ou obstacles possibles.
- L'encadrement d'anciens collègues : faire accepter son nouveau statut et combattre les phénomènes de compétition.
- Transformer les différences générationnelles en atouts : l'intégration des juniors et la remobilisation des seniors expérimentés.

Organiser le temps et l'activité de l'équipe

- Hiérarchiser les véritables urgences : l'utilisation d'outils de planification et la mise en place de rituels agiles (points flash, brief).
- Déléguer les missions de façon structurée : l'attribution claire des tâches, le séquençage et la définition des responsabilités.
- Réguler la pression sur le terrain : la protection des collaborateurs contre l'épuisement ou la surcharge mentale.

Évaluer et développer les compétences

- Conduire un entretien d'évaluation formel : la préparation rigoureuse, l'accueil, le déroulement et la conclusion engageante.
- Piloter la gestion des compétences : la mesure objective du potentiel et l'identification des besoins de formation.
- Nourrir la progression individuelle : la transmission des savoir-faire et la formulation d'un feedback constructif.

Fluidifier la communication collective

- Favoriser les remontées d'informations du terrain : l'écoute des frustrations, la dissipation des non-dits et l'accueil des suggestions.
- Jouer pleinement son rôle d'interface hiérarchique : la présentation des dysfonctionnements à la direction et la proposition de solutions.
- Transmettre les messages stratégiques ou délicats : l'explication du contexte avec clarté, simplicité et concision.

Exercer l'autorité et réguler les tensions

- Affronter les comportements d'opposition larvée : le traitement de la mauvaise foi, de la résistance de principe et des provocations.
- Déjouer les jeux psychologiques toxiques : la neutralisation des collaborateurs passifs-agressifs, des rebelles ou des je-sais-tout.
- Recadrer un collaborateur en mode constructif : la sanction des dérives tout en préservant la cohésion d'équipe.

DEUXIEME PARTIE

L'atelier de certification Management (1 jour)
Déroulement :
> Avant l'atelier, chaque candidat complète un questionnaire d'auto-évaluation sur la plateforme Performances-talents pour identifier ses forces et ses axes d'amélioration.
> Les candidats participent à un parcours composé de 5 étapes, chacune conçue pour évaluer une compétence clé du management. Chaque palier à un thème, un objectif et des critères d'évaluation précis.
> Les apprenants sont évalués à la fois par les autres participants et par un évaluateur qui intervient pour observer, guider et évaluer les compétences mises en action.

LA CERTIFICATION

Aptitudes évaluées :
1. Affirmer sa décision dans un environnement complexe et réagir de manière appropriée à la diversité des circonstances.
2. Déléguer efficacement une tâche, une mission, une responsabilité en adaptant sa communication à son interlocuteur.
3. Remotiver un collaborateur et l'accompagner dans l'atteinte de ses objectifs.
4. Conduire un entretien en adaptant sa posture à la diversité des situations.
5. Recadrer un collaborateur dont le comportement est inapproprié.

Chaque participant sera confronté à :

des mises en situation contextualisées et réalistes,
des études de cas interactives,
un décryptage de vidéo situationnelle,
des échanges de pratiques,
des feedback pédagogiques,
une évaluation collective des compétences managériales.

Dans chaque atelier, les participants sont issus de différentes formations ce qui enrichit encore plus le partage de connaissances.

Un test de positionnement sera envoyé aux participants en amont de la formation.	**Tour de table** pour recueillir les attentes des participants.	**Moyens pédagogiques :** Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation	**Évaluation des acquis :** Réalisée en fin de formation par un questionnaire.	**Sanction de la formation :** Attestation de fin de formation