

## Programme de formation N° FDIETRICH-2022-001-02

<p><b>Intitulé de la formation :</b></p> <p><b>FORMATION DES MANAGERS DE L'ENTREPRISE :</b></p> <p><b>Etape 1 : « Manager, ça s'apprend »</b></p> <p><b>Etape 2 : « Apprendre à partir de ses erreurs »</b></p>	<p><b>Entrepreneur et coordonnées :</b></p> <p><b>Fabienne DIETRICH</b></p> <p><b>0680706465</b></p> <p><b>Fab.dietrich@gmail.com</b></p>
<p><b>Formation</b></p>	<p><b>Informations pratiques</b></p>
<p><b>Formation des managers de l'entreprise</b></p> <p><b>Objectifs pédagogiques :</b></p> <p>Permettre à chacun des participants de passer d'un management intuitif à un management structuré et professionnel</p> <p>Permettre à chacun de prendre conscience de l'impact de son management sur la motivation de ses collaborateurs et équipes</p> <p>Permettre à chacun de prendre conscience de l'impact de la motivation sur la qualité du travail des collaborateurs</p> <p>Permettre à chacun de prendre du recul sur le management appliqué jusqu'à lors et en identifier les points de force et points de progrès</p> <p>Donner les 1ers outils de management à utiliser au quotidien (outils choisis en fonction du contexte actuel de l'entreprise)</p> <p><b>Compétences visées</b></p> <p>Savoir faire un diagnostic du niveau d'énergie (motivation) de ses collaborateurs</p> <p>Savoir identifier les signes d'une « perte de motivation »</p> <p>Anticiper les actions à mener pour alimenter la motivation des collaborateurs plutôt qu'être uniquement en mode « réaction »</p> <p>Savoir réagir quand il le faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De manière participative</li> <li>De manière individuelle</li> </ul> <p>Savoir mener un entretien de reconnaissance</p> <p>Savoir mener un entretien de recadrage</p> <p><b>Etape 1 : Manager, ça s'apprend</b></p> <p><b>Module 1 : Introduction au management</b></p> <p>Séquence 1 : Place de la motivation dans la notion de performance</p> <p>Séquence 2 : Identification du rôle du manager dans la motivation</p> <p>Séquence 3 : Comment se construit la motivation des collaborateurs</p> <p>Séquence 4 : Identification du niveau de motivation de ses collaborateurs (ou des signes de perte de motivation)</p>	<p><b>Public visé</b></p> <p>Managers de l'entreprise présents en magasin : 3 responsables de secteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adrien MALAGUT</li> <li>- Chloé LABARRE</li> <li>- Gaëlle LACOURPAILLE</li> </ul> <p><b>Pré-requis</b></p> <p>Aucun</p> <p><b>Dates :</b></p> <p><i>Entre Juin et mars 2023</i></p> <p><b>Durée :</b></p> <p>24,5 heures</p> <p><b>Tarifs :</b></p> <p><i>150 euros HT de l'heure*</i></p> <p><i>*les frais de missions sont facturés en sus</i></p> <p><b>Accessibilité handicap :</b></p> <p>Accessible aux personnes en situation de handicap – contactez le formateur</p> <p>Note : aucun stagiaire en situation d'handicap</p> <p><b>Modalités et délai d'accès</b></p> <p>L'inscription se fait par le client à travers Mme LAVAUD, Directrice</p> <p><b>Lieu des formations :</b></p> <p>Espace de Coworking « The 7th Element - 7 Rue de Narvik, 74000 Annecy</p> <p>La réservation se fait par le client.</p>

## Module 2 : Les outils pour manager au quotidien

Séquence 1 : Présentation d'une boîte à outils reprenant les 5 axes principaux  
Séquence 2 : présentation de chaque axe (Exigence ; Reconnaissance ; Autorité ; Pilotage de la compétence ; Projet)  
Séquence 3 : identification de son axe point fort, et son axe point faible

## Module 3 : les premiers outils du management collectif :

Séquence 1 : la notion de séquençage du temps  
Séquence 2 : le lancement  
Séquence 3 : le Bilan (B+R+)

## Module 4 : Les premiers outils du management individuel :

Séquence 1 : La notion de reconnaissance  
Séquence 2 : Que reconnaître en entreprise  
Séquence 3 : Comment valoriser sans démagogie  
Séquence 4 : La notion d'autorité  
Séquence 5 : Comment recadrer sans démotiver

### Etape 2 : Apprendre à partir de ses difficultés & erreurs

#### Objectifs pédagogiques :

Permettre à chacun des participants de savoir réutiliser les concepts abordés lors de l'étape 1 et ce, afin que chacun de ces mêmes concepts puissent devenir des outils d'analyse pour toutes difficultés managériales rencontrées  
Débriefing sur les actions menées depuis l'étape 1, savoir en tirer des enseignements et des pistes de points à travailler

#### Compétences visées

Savoir analyser une situation et/ou une difficulté managériale et décider du plan d'action à mettre en face.

#### Programme de la formation

**Note : le programme est le même, sur le module 1 et le module 2**

#### Module 1 et 2 :

Séquence 1 : Faire un bilan des actions menées depuis l'étape 1 :  
Points de réussite  
Echec ou difficultés  
Changement de posture observé

#### Informations pratiques :

Restauration, hébergement, transport... :  
La réservation du restaurant pendant les prestations se font par le client lui-même

Pour chaque point : faire ressortir les éléments marquants + et les analyser à partir des concepts et outils déjà abordés

Séquence 2 : Tirer des enseignements à partir de la séquence 1

Les enseignements à partir des succès (permet l'ancrage)

Les enseignements à partir des échecs ou difficultés (permet la progression)

### **Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement**

#### **Préparation :**

Une étude préalable est faite par la consultante/formatrice auprès de la structure afin d'identifier les situations qui posent soucis au quotidien et ce, afin d'affiner son programme de formation et surtout les cas et jeux de rôles qui seront proposées par le formateur aux participants sur les différentes formations.

Cette étude préalable permettra également au formateur de la « nourrir » en termes d'exemples à apporter lors de la formation afin de faciliter l'appropriation des concepts et outils.

Le langage et le vocabulaire utilisé pendant la formation sera celui du client et en lien avec son activité.

#### **Mise en situation / cas concrets :**

Pendant la formation :

1/ La formatrice illustrera chaque concept et/ou chaque outil abordé par des exemples choisis.

2/ Une mise en situation et/ou des cas d'étude seront proposés.

Les mises en situations seront nombreuses en favorisant la mise en situation par chaque participant

La part de théorie/mise en situation est de : 40% pour la théorie et 60 % pour la mise en situation (ou les travaux en sous-groupes)

Un support nommé PPI (Plan de Progrès Individuel) sera donné à chacun afin de poser à l'écrit le fruit de ses réflexions et décisions prises quand à une démarche de progrès personnel

Le formateur qui dispensera cette formation et la même personne qui procédera à l'étude préalable et construira les cas concrets et mises en situation.

Il s'agit de Fabienne DIETRICH.

Elle présente une expérience en tant que consultante/formatrice et d'ingénierie de formation de plus de 20 ans.

La présente formation est au cœur de son expertise : la formation ET le management de la relation en entreprise

**Modalités d'évaluation :**

1/ Pendant la formation, un temps de réflexion individuelle est prévue à la fin de chaque séquence, permettant à chacun de se poser la réflexion amenés par la formation : identifier ses points forts, points de progrès, prendre des décisions / se mettre en vigilance etc.

Un support nommé PPI (Plan de Progrès Individuel) est fourni au stagiaire à cet effet

2/ A la fin de chaque module, un tour de table est prévu où chacun « s'engage » ou partage sur des point d'amélioration / des prises de conscience notés sur son PPI

Le client (Mme Agathe Lavaud) sera présente au tour de table afin d'apprécier les retours des stagiaires sur le fond/forme de la formation.

La présence du client au tour de table final lui permettra de mesurer une 1<sup>ère</sup> intégration des éléments vus en formation et lui permettra d'appréhender un suivi plus fin et précis par la suite.

3/ Au début de chaque module suivant sera demandé un retour à chacun visant à récupérer les mises en application du module précédent et les enseignements qui en découlent

4/ 3 mois après la formation : un questionnaire sera distribué à chacun/chacune afin de permettre un retour « à froid » plus posé sur ce qui a changé dans sa pratique en lien avec la/les thématiques de la formation

5/ En parallèle, un suivi sera assuré auprès de la structure qui pourra observer des changements :

Un support est fourni pour permettre à la structure de mesurer pleinement la mise en application de ce qui a été vu lors de la formation et ce, afin de limiter la part de subjectivité de celle-ci dans son observation.

6/ Le client (via sa Directrice, Agathe Lavaud), à travers des entretiens de pilotages réguliers avec les stagiaires, sera à même de mesurer la progression de chacun sur la thématique abordé	
--	--

<b>Règlement intérieur</b> : Disponible sur <a href="http://www.caebourgogne.fr/organimse-de-formation">www.caebourgogne.fr/organimse-de-formation</a>
--