

## Investir son rôle de manager de proximité et favoriser le travail en équipe

**Ce document ne vaut que pour exemple de programme.**

*« Artisante » de la formation je travaille exclusivement sur-mesure sur la base d'un examen approfondi de vos besoins.*

*Les contenus évoqués et la durée de la formation sont faits pour être ajustés pour répondre à votre contexte et vos attentes.*



# Investir son rôle de manager de proximité et favoriser le travail en équipe

**DURÉE :** 3 jours – 21 heures

**FORMAT DE LA FORMATION :** Intra-entreprise ou Inter-entreprise

**CONDITION DE LA FORMATION :** présentiel ou distanciel

## MODALITÉS DE LA FORMATION

→ **Séquencée** : Une articulation en 2 sessions de 2 journées + 1 journée à 2 mois d'intervalle afin ...

- De permettre aux participants de mettre en œuvre d'une session à l'autre.
- De mettre l'accent sur la pratique et l'appropriation opérationnelle.
- De partir de l'expérience plutôt que du savoir et de tirer les enseignements de l'action.

→ **Synchrone**

**DATES :** nous consulter – à définir en fonction de vos contraintes

**DÉLAIS D'ACCÈS :** Selon disponibilités et mode de financement

**NOMBRE DE STAGAIRES :** 12 stagiaires maximum

**LIEU :** Sur site client ou en centre de formation

**TARIF :** Nous consulter

## MOYENS TECHNIQUES :

- Connexion internet stable
- Accès à un outil de communication distant (le cas échéant)
- Fourniture d'un document reprenant l'ensemble des éléments abordés en cours de formation

**ACCESSIBILITÉ :** Les modalités d'accès (numériques, physiques, informatives) sont prévues au cas par cas. Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter.

Dans l'hypothèse où le client entend intégrer des personnes en situation de handicap à l'action de formation, ce dernier doit en informer la direction de l'Organisme de Formation suffisamment en amont de l'action de formation.

En effet, l'Organisme de Formation devra, confirmer que :

- les locaux de la formation sont accessibles aux personnes en situation de handicap
- des mesures compensatoires peuvent être proposées afin d'apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou tout au moins réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les apprentissages accessibles aux personnes handicapées.

Ces mesures de compensation peuvent influencer sur le coût, les modalités et le délai d'accès à la formation et seront discutées entre le client et l'Organisme de Formation pour trouver les solutions les plus adaptées aux besoins des personnes handicapées, y compris une éventuelle « redirection » vers un organisme habilité.

AGP COACHING

# Investir son rôle de manager de proximité et favoriser le travail en équipe

## LE PUBLIC VISE PAR LA FORMATION :

Toute personne exerçant (ou étant amenée à exercer) une fonction de manager de proximité.

**PRÉ-REQUIS :** Aucun

## LES OBJECTIFS DE LA FORMATION : A L'ISSUE DE LA FORMATION, LES PARTICIPANTS SERONT CAPABLES DE ...

- Se déployer sereinement dans leur rôle de manager de proximité
- Acquérir et expérimenter les principales pratiques managériales pour accompagner et communiquer avec leur équipe au quotidien.

## LES COMPÉTENCES VISÉES

- Définir le management et les spécificités du management de proximité
- Etre bien dans son rôle de manager de proximité
- Comprendre et appliquer les fondamentaux d'un management efficace et porteur de sens.
- Mettre en application les principales pratiques managériales pour accompagner et communiquer avec leur équipe au quotidien.
- Cerner son mode de fonctionnement préférentiel, points de force et vigilance.
- Améliorer sa capacité à travailler et coopérer avec les autres, s'adapter.
- Favoriser et participer à la mise en place d'un climat de confiance.
- S'affirmer dans sa communication et sa relation aux autres.
- Gérer les situations sous tension, émettre une critique constructive et rebondir.
- Faire face aux critiques.
- Confier une mission et suivre les actions mises en place.

## MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES : FORMATION / ACTION

- Faire évoluer les pratiques professionnelles des stagiaires par l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Permettre le développement de compétences, outils et méthodes relatives au management de proximité.
- **Impliquante** : le concept de la pédagogie inversée avec l'implication systématique des stagiaires en amont de la formation
- **Inductive** : avec pour point de départ la réalité professionnelle, le vécu, les expériences des participants
- **Active** : avec des études de situations vécues, débriefées avec tact afin de favoriser l'autodiagnostic
- **Participative** : avec des réflexions, des échanges et débats sur les expériences de chacun, ainsi que sur les méthodes, les solutions envisagées et applications concrètes
- **Formation-action** : Co-construction d'un support individuel synthétique portant sur les objectifs travaillés lors de la formation, les apprentissages et outils identifiés, les mises en œuvre, travaux personnels et actions menés. Plan d'action individuel, autour d'objectifs simples et concrets
- Apports théoriques en support de la réflexion personnelle guidée, outils facilitateurs, échanges et feedbacks, analyse de cas pratiques, mises en situation.
- Support de travail PDF.
- Film des expérimentations et mises en situation (le cas échéant).

## EVALUATION - VALIDATION

- Evaluation du transfert des acquis en fin de formation
- Mesure de la satisfaction globale post-formation :
- Remise d'une attestation individuelle de formation à l'issue de la formation.
- Sur demande des participants, possibilité d'un rendez-vous téléphonique individuel avec le formateur en inter-session ou post-formation.

# Investir son rôle de manager de proximité et favoriser le travail en équipe

## LE PROGRAMME

**PRÉALABLE À LA FORMATION :** Les participants sont invités à réfléchir à ce qu'est pour eux un manager de proximité et quelles en sont les missions. Ils renseignent un questionnaire en ligne pour obtenir leur profil personnel DISC. Ils réfléchissent à ce que signifient pour eux les couleurs Rouge, Jaune, Vert, Bleu.

Exploration du contexte et de la réalité professionnelle du groupe de participants.

### A. INTÉGRER LES EXIGENCES DU MÉTIER DE MANAGER DE PROXIMITÉ

- Un manager, une équipe, un environnement.
- Identifier les spécificités de la fonction managériale.
- Rôle et missions du manager.

Cerner les qualités, valeurs et compétences essentielles pour exercer ses fonctions de manière cohérente, en intégrant à la fois ses objectifs de performance, les attentes de ses collaborateurs comme de sa hiérarchie

### B. COMMUNIQUER ET ÉTABLIR DES RELATIONS CONSTRUCTIVES : SE CONNAÎTRE – CONNAÎTRE – S'ADAPTER

Mieux se connaître et mieux comprendre ses comportements et attitudes préférentiels pour mieux communiquer et coopérer avec ses interlocuteurs – Le modèle DISC de MARSTON (couleurs)

- Découvrir le langage des couleurs grâce à la méthode DISC et repérer les différents types de personnalités.
- S'approprier son profil personnel, comprendre ses comportements et attitudes préférentiels, identifier ses points forts.
- Cerner ses zones de confort et ses points de vigilances. Comprendre l'influence de ses comportements dans les situations relationnelles.
- Savoir adapter son comportement en fonction de la situation, des objectifs poursuivis et du profil de son interlocuteur.
- Développer la maturité relationnelle pour favoriser l'autonomie

### C. COMMUNIQUER AVEC SON ÉQUIPE : ÊTRE EN RELATION ET S'AFFIRMER

- Composer avec chacun au delà de nos filtres et préjugés
- Mettre en place une relation de confiance et poser le cadre.
- Passer d'une communication intuitive à une communication maîtrisée. Ecouter et comprendre.
- Travailler sa posture et son juste positionnement (zone efficace, congruence, empathie).
- Etablir une relation gagnant-gagnant dans le respect de soi et de l'autre.
- Equilibrer : Encourager, célébrer les réussites et souligner les axes d'amélioration - l'importance des signes de reconnaissance.
- Appréhender le rôle des émotions dans la relation

### D. MANAGER SON ÉQUIPE EN PRATIQUE

- Organiser son travail et celui de son équipe, gérer le temps et les priorités. Se positionner, effectuer des choix.
- Identifier les différents leviers de la motivation et repérer ses propres facteurs de motivation.
- Confier une mission.
- Gérer les situations délicates (imprévus, surcharge, départ, résistance au changement).
- Emettre une critique constructive et rebondir via la méthode DESC.
- Savoir faire face aux critiques (justifiées / injustifiées).
- Suivre les actions mises en place.
- Conduire des entretiens, étapes et points de vigilance.
- Manager l'intergénérationnel.

### E. CONSOLIDER LES ACQUIS EN DÉFINISSANT SON PLAN D'ACTION PERSONNEL

# Investir son rôle de manager de proximité et favoriser le travail en équipe

## LE MODÈLE DES COULEURS – DISC DE MARSTON

Le profil DISC est une analyse « comportementale » qui permet de mieux se connaître, mieux se comprendre, et mieux comprendre les autres et leurs besoins dès lors qu'ils entrent en relation avec autrui ou avec soi.

Le modèle « DISC » met en avant la façon dont nous nous adaptons à notre milieu professionnel et aux personnes qui nous entourent.

Il décrit nos forces et nos limites selon les situations ... Mais surtout, il permet d'améliorer notre mode de communication, notre efficacité au travail et d'adapter notre discours à nos interlocuteurs pour gagner en impact et fluidité.

Le modèle DISC décrit 4 grands styles comportementaux (Dominance, Influence, Stabilité et Conformité), chacun d'eux étant représenté par une couleur à des fins mnémotechniques, ce qui en facilite l'appropriation.

Chaque participant réalise un test en ligne, permettant d'obtenir son profil DISC personnel. Au-delà d'une meilleure connaissance de soi, il s'agit de pouvoir calibrer ses interlocuteurs afin d'adopter un comportement et une communication leur correspondant et favorisant une plus grande efficacité relationnelle.

Le profil DISC permet une restitution **individuelle** et également d'équipe. Il est « spécialisé » en version communication, **leadership** ou commercial. Il peut aussi être utilisé afin de réaliser une analyse 360°.



AGP COACHING

Anne-Gabrielle PLANCHARD ag.planchard@agp-coaching.fr - www.agp-coaching.fr - 06.81.99.39.66  
« Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 52440885144 auprès du préfet de région Pays de la Loire »