

Détecter et s'adapter aux profils de son équipe		
Maîtriser un outil de connaissance de soi et des autres permettant de s'adapter aux différents profils de son équipe et de perfectionner ses comportements.		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
❖ S'approprier les fondements du modèle DISC et les différentes typologies de personnalités ❖ Analyser les comportements des collaborateurs de son équipe ❖ S'adapter à son interlocuteur en fonction de sa couleur	QCM Jeu de cartes Mise en situation	✓ Les caractéristiques comportementales sont reliées aux 4 couleurs ✓ Les différentes postures sont bien mobilisées en fonction des couleurs

Conduire un projet d'équipe		
Acquérir des outils de Lean management, et de Lean manufacturing ainsi qu'une méthodologie qui permettent au responsable d'équipe de piloter un projet et de fédérer et susciter l'adhésion de son équipe. En fonction des objectifs du service, il s'agit de planifier les activités, gérer la répartition des tâches, fixer des objectifs avec chaque collaborateur, animer une activité en mode projet. L'objectif est de mobiliser les Ressources Humaines, de réguler les tensions, d'animer des réunions ou groupes de travail, de développer la coopération en vue de favoriser la cohésion d'équipe et une bonne qualité de vie au travail		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
❖ Déterminer les différentes phases de la conduite d'un projet ❖ Mettre en œuvre les conditions de réussite d'un projet ❖ Mobiliser les outils de la coopération (identifier les 3 intelligences mobilisées dans un collectif) ❖ Utiliser une méthodologie de gestion de projet agile (Lean management et Lean manufacturing) ❖ Diagnostiquer ce qui fonctionne bien et modifier ce qui doit l'être pour élever le niveau de compétences des équipes et faire performer les projets	QCM Dossier projet	✓ Explications claires et concises ✓ Le projet est mené en utilisant les outils de la coopération ✓ Utilisation des outils de Lean management et du Lean manufacturing ✓ Des réunions permettent d'apprécier l'avancement du projet et de faire des échanges d'informations ✓ Appropriation de la méthode Walt Disney et de l'outil STAR ✓ Évaluation du projet faite par le RETEX/REX

Manager les KPIs		
Il est nécessaire de veiller au bon équilibre financier de son service/sa structure, afin d'en garantir la pérennité, en ayant des bases en techniques d'analyse et de gestion financière		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
❖ Analyser les informations issues du bilan, du compte de résultat et des Soldes Intermédiaires de Gestion ❖ Expliquer les ratios de gestion ❖ Exécuter des calculs simples (coefficient multiplicateur, taux de marge, marque ...) ❖ Piloter et suivre les indicateurs pour prévoir, analyser et agir ❖ Renforcer son management au travers des ratios de performance afin de sensibiliser l'équipe à l'importance du travail en qualité	QCM Exercices de calcul Dossier projet Étude de cas	✓ Choix et commentaires des indicateurs de performance pertinents ✓ Les SIG sont compris et/ou exploités ✓ Le calcul des coûts et des marges est exact

S'initier au droit du travail au quotidien		
Le responsable d'équipe doit, pour la bonne marche de l'entreprise, disposer des bonnes ressources au bon moment. Pour cela, il doit analyser la demande du salarié et y répondre en veillant au respect de la réglementation sociale, anticiper ses besoins en personnel, participer ou conduire un recrutement, gérer les absences, en respectant la législation en vigueur (usages, règlement intérieur, convention collective, droit du travail)		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
❖ Atteindre un bon niveau d'informations et de connaissances sur le droit du travail pour répondre aux demandes et remarques des équipiers en restant dans les délégations reçues ❖ Gérer la relation individuelle de travail ❖ Accroître ses connaissances concernant les principales règles de fonctionnement des IRP ❖ Superviser la sécurité et la santé au travail de son équipe	QCM Mises en situation	✓ Les bases concernant la durée du travail sont respectées ✓ Les obligations légales en matière de dialogue social sont mentionnées/respectées ✓ Les différentes obligations de l'entreprise et de l'encadrant concernant la sécurité et la santé au travail sont connues, claires et précises

Animer les équipes par le management participatif		
Le responsable d'équipe est le relais entre la direction et les collaborateurs. Il communique positivement pour informer, relayer les informations, contrôler en vue d'un management opérationnel et efficace. Il s'agit ici de maîtriser les outils de la communication et de les identifier comme des vecteurs de performance managériale. Il convient également de revisiter sa posture et de réfléchir à son style de management afin de se mettre au service de la performance de son équipe		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
❖ Se positionner dans sa mission d'encadrement ❖ Identifier son style de management et l'adapter aux besoins de ses équipiers ❖ Définir les grands principes de la communication interpersonnelle et de groupe ❖ Analyser sa capacité à communiquer vis-à-vis des autres afin d'améliorer les échanges interpersonnels et de groupe ❖ Distinguer les attitudes aidantes dans la passation de consignes ❖ Gérer les situations conflictuelles en mobilisant une posture assertive ❖ Développer sa posture de facilitateur d'équipe au service du management participatif et à distance ❖ Préparer et mener les entretiens annuels comme un outil managérial de valorisation et de renforcement positif ❖ Définir des objectifs impliquants et motivants ❖ Distinguer les différents types de réunion et leurs fonctions	QCM Mises en situation Dossier projet	✓ Les différents styles de management sont déclinés et mobilisés dans de bonnes circonstances ✓ Les besoins des collaborateurs selon les générations sont compris et pris en considération ✓ Fait preuve d'une écoute active et utilise le questionnement et la reformulation ✓ Met en avant les faits et les sentiments dans les situations conflictuelles ✓ Adopte une posture de Pygmalion : renforcement positif ✓ Utilise les 3 C et les 3 E ✓ Le mode de communication est efficace ✓ Des motifs d'engagement et de motivation sont déployés

- | | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none">✓ Les techniques d'entretien sont maîtrisées✓ Les objectifs sont SMART (Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes, Temporellement définis) et sont suivis✓ Les tâches sont suivies et un retour d'expérience est fait✓ La méthodologie des réunions est connue✓ La délégation est organisée |
|--|--|---|

Accompagnement et suivi		
Lors des échanges avec le participant, il sera défini les principes, outils et concepts que le stagiaire souhaite revisiter afin d'affiner sa pratique professionnelle et de pouvoir rédiger le plus clairement et précisément possible son dossier		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Compétences développées
❖ Accompagner le responsable dans sa mission d'encadrement ❖ Identifier les dysfonctionnements rencontrés (notamment récurrents) par la prise de recul et l'analyse objective des causes ❖ Employer l'intelligence émotionnelle au service des compétences managériales d'un leader-manager ❖ Développer l'intelligence collective pour conduire les projets		✓ Passer du « faire » au « faire faire » ✓ Passer du principe "donner des indications " à la logique "donner du sens et de la cohérence". ✓ Donner du sens en construisant un projet d'équipe autour des objectifs à atteindre

La compétence au service de *votre performance*



Titre de la formation :
CP FFP

Responsable d'équipe

Dossier habilitation CPFFP

Centre d'affaires les Naïades – Bât 2 – 10 Avenue de la Poulasse – 84000 AVIGNON Tel : 04 90 31 51 90 -

i4 FC au capital de 100 000 Euros - RCS AVIGNON - SIRET : 42503874200036

NAF : 7022Z – N° TVA Intracommunautaire FR 224 250 387 42 Déclaration d'activité enregistrée sous le N° 93840215984 auprès du préfet de région PACA. Cet enregistrement ne vaut pas agrément d'état



Présentation du CP FFP Responsable d'équipe

Public cible

Tout manager, débutant ou confirmé, qui souhaite développer des compétences managériales grâce, d'une part à une formation solide composée de 5 modules interdisciplinaires, et d'autre part, par l'apport d'échanges entre pairs et par la réalisation d'un dossier de certification en lien avec le référentiel de formation « CP FFP Responsable d'équipe ».

Évaluation de positionnement

- Dans le cas de demandes individuelles, nous prenons contact avec les candidats pour qu'ils nous exposent leur projet, leurs motivations et leur parcours. Si les motivations et le projet exposés sont cohérents, le candidat est inscrit à la formation inter-entreprises.
- Dans le cas d'une formation intra entreprise (c'est-à-dire organisée par des managers tous issus de la même entreprise), nous échangeons avec le service RH pour connaître les attentes et le projet de l'entreprise.



Présentation de la formation Responsable d'équipe

Présentation de la formation

Intitulé de la formation

Responsable d'équipe

Pré-requis de la formation

Aucun.

Organisation de la formation

Durée : 3h de passation DISC + 12 jours de formation + 10 heures en FOAD + ½ journée de soutenance devant jury (soit 105 heures) découpés comme suit :

Phases	1. Passation d'un questionnaire de connaissance de soi + restitution	2. Formation collective	3. Accompagnement individualisé (coaching)	4. Soutenance du dossier final devant le jury (en sous-groupes)
Durée	3 h	84 h (plus 10 heures en FOAD)	4 h	3 h (passage devant jury)

4

Entre chaque session ou module, un délai de 3 semaines est respecté, pour laisser le temps au candidat de mettre en pratique ce qui a été vu et de pouvoir faire un retour d'expérience lors du module suivant.

Cf. les intitulés des modules pages suivantes.

Module 1 :

Manager les relations par la couleur

Programme détaillé de la formation et modalités

Module 1 : Manager les relations par les couleurs

À partir d'un questionnaire de connaissance de soi (DISC et Forces Motrices) selon la constitution du groupe

Objectifs

- ✓ Permettre à chacun de comprendre ses préférences comportementales
- ✓ Mobiliser le DISC et les Forces Motrices pour fluidifier les relations interpersonnelles
- ✓ Adapter son style de leadership pour renforcer sa relation avec son équipe

Restitution individuelle lors du RDV en face à face auprès des participants

- Identifier les spécificités de son profil
- Comprendre ses modes de fonctionnement dans des contextes hors et sous pression
- Identifier sa zone de Talent, repérer ses limites
- Déterminer ses axes de progrès et établir un plan de progrès

Réfléchir et suivre son plan de progrès tout au long de la formation

Un module à valeur ajoutée, au démarrage de la formation pour agir positivement sur ses comportements et optimiser ses compétences managériales.

Contenu pédagogique

S'approprier les fondements du modèle DISC et les différentes typologies de personnalités

- Repérer la manière dont nos agissements influent sur notre communication
- Les moyens d'adapter notre style de communication pour améliorer notre efficacité relationnelle

Identifier la manière dont nos comportements influent sur notre communication

- Découvrir et comprendre son profil : prendre conscience de ses zones de confort et d'effort
- Analyser ses axes de travail pour optimiser sa communication
- Traiter les situations génératrices de stress pour soi (selon son profil DISC) : Repérer ses émotions, ses pensées et ses valeurs limitantes. Prendre conscience de leurs effets dans sa relation à l'autre

Comprendre les comportements d'autrui

- Identifier les signes (verbaux et non-verbaux) en lien avec le style comportemental préférentiel de son interlocuteur
- Analyser les besoins de chaque style et l'influence des motivations (forces motrices) sur mes couleurs

Adapter son style de communication pour plus de proximité et d'efficacité relationnelle

- À faire et ne pas faire avec chacun des styles
- Faire une demande à un collègue, passer une consigne, donner un feedback (mise en situation sur la base de cas choisis par les participants)

Être à l'aise dans la capacité à donner et recevoir du feed-back

- Évaluer et non juger
- Trouver le bon pour savoir exprimer le moins bon
- Accepter sa part dans ce qui se passe
- Profiter de toutes les situations pour apprendre

Durée

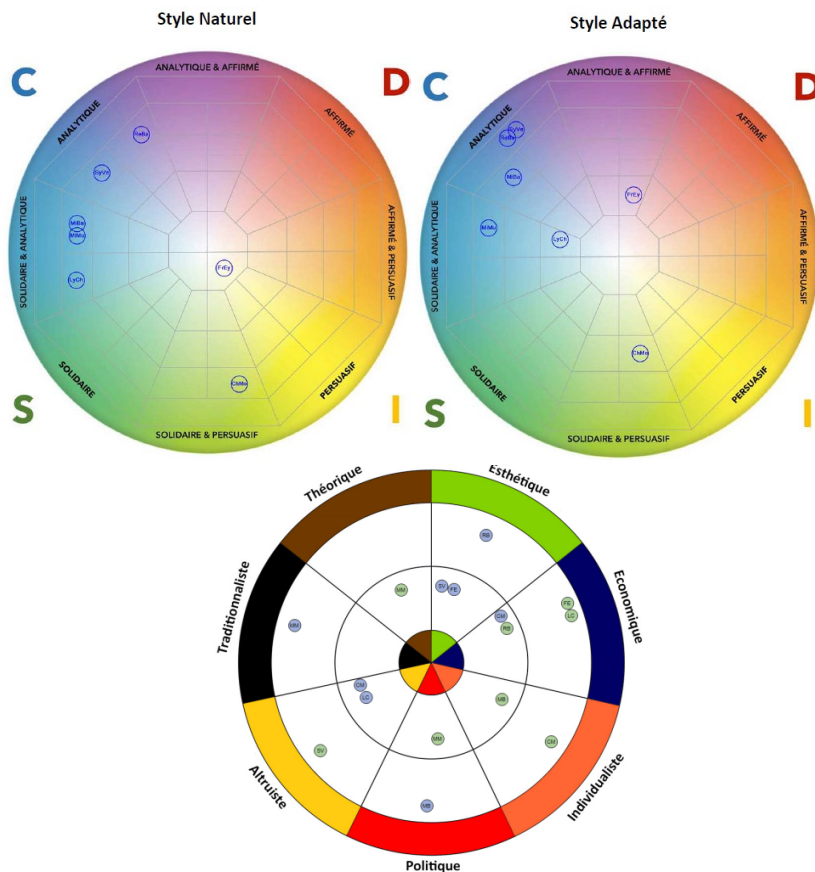
3 jours (soit 21 heures)

Module 2 : Conduire un projet d'équipe

Module 2 : Conduire un projet d'équipe par les outils du Lean management et Lean manufacturing

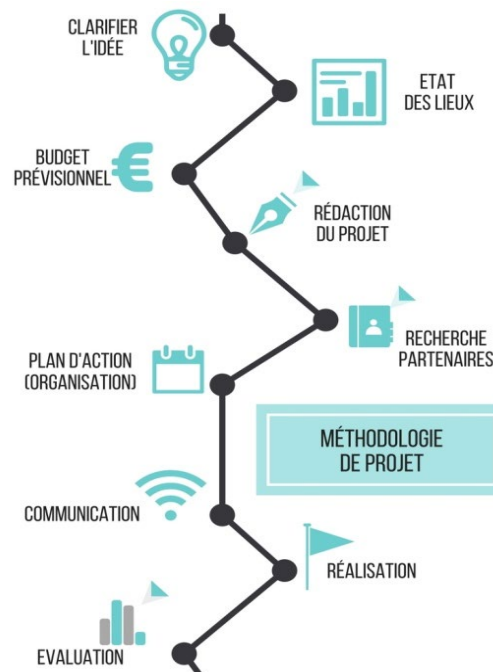
Objectifs

- Identifier les forces et les défis d'une équipe projet par l'outil DISC et Forces Motrices



➤ Conduire un projet d'équipe

- ✓ Définir et organiser un projet
- ✓ Mettre en place le suivi d'un projet
- ✓ Mettre en œuvre les conditions de réussite d'un projet
- ✓ Agir en qualité de facilitateur de projet
- ✓ Utiliser une méthodologie de gestion de projet agile (Lean manufacturing et Lean management)
- ✓ Assurer le retour d'expérience (REX ou RETEX)



Module 2 :

Conduire un projet d'équipe

Suite

Contenu pédagogique

Introduction

- Qu'est-ce que l'intelligence collective ?
- Pierre Lévy© : « l'intelligence collective, c'est la capacité humaine de coopérer sur le plan intellectuel pour créer, innover, inventer. Dans la mesure où notre société devient de plus en plus dépendante du savoir, cette faculté collective prend une importance fondamentale »

Identifier les forces et les défis d'une équipe projet par l'outil DISC et Forces Motrices

- Ce que chaque couleur et Forces Motrices apportent à une équipe
- Adapter nos agissements en fonction de la couleur d'une équipe
- Comprendre les besoins d'une équipe : la cartographie des Forces Motrices
- Réussir la conduite de projet en s'adaptant à la cartographie de l'équipe

Les 3 intelligences mobilisées dans un collectif sont la combinaison de

- Une bonne communication (intelligence cognitive) facilite les échanges et les engagements
- Un bon niveau de relation (intelligence relationnelle) permet de bien s'entendre tant d'un point de vue professionnel que personnel
- Être capable de partager des ressentis (intelligence somatique/émotionnelle) sans risque

Méthodologie de gestion de projet par le Lean management

- Définition du Lean manufacturing et du Lean management
- Les moyens d'optimiser les ressources dans une équipe
- Passer de la logique « performance » à la logique « efficience »
- Les 5 erreurs à éviter dans une démarche de Lean
- Les outils du management visuel au service de la communication interne
- Les différents formats de réunion à privilégier dans le Lean

Conserver ce qui fonctionne bien et modifier ce qui doit l'être pour élever le niveau de compétences des équipes et faire performer les projets

- Utiliser l'outil du diagnostic partagé pour identifier les sources de performance inexploitées
- Comprendre que « être ensemble » est préalable au « bien travailler ensemble » car la coopération entre les personnes ne peut pas être imposée
- Identifier les sources de résistances et intervenir au bon endroit
- Anticiper les situations pour déployer une vision prospective et non réactive (capter les signaux faibles)

Les 3 niveaux de management : sens (pour quoi) ; processus (comment) ; contenu (qui, quand, résultats)

- Manager le triangle d'or du projet
- Les 3 temps d'échanges au sein d'un groupe (à distance, en présentiel) : inclusion, production, déclusion

Les outils de l'intelligence collective et de la facilitation en IC pour des projets dynamiques et motivants

- La méthode Walt Disney
- L'outil STAR pour faire un état des lieux et établir le cahier des charges (rédaction du projet)
- « Le co-développement » pour trouver des solutions ensemble
- L'appréciative inquiry pour un questionnement orienté solutions
- Être dans une culture de la reconnaissance
- L'évaluation du projet par le RETEX/REX (retour d'expérience)
- Faire mieux ensemble avec moins d'efforts et plus de sérénité

Durée

3 jours (soit 21 heures)

Module 3 :

Manager les KPIs

Module 3 : Manager les indicateurs de gestion

Objectifs

À partir des informations issues de l'entreprise ou à partir d'un exemple type

- ✓ Comprendre les informations issues du bilan, du compte de résultat et les soldes intermédiaires de gestion
- ✓ Se sentir plus à l'aise vis-à-vis des ratios de gestion (CA, marge, EBE, bénéfice ...)
- ✓ Faire des calculs simples (coefficient multiplicateur, taux de marge, marque ...)
- ✓ Appuyer son management sur les ratios de performance afin de sensibiliser l'équipe à l'importance du travail en qualité

Contenu pédagogique

La gestion financière de l'exploitation

Le bilan = analyse du patrimoine de l'entreprise

- À quoi ça sert ?
- Les fondamentaux à prendre en compte

La compte d'exploitation

- À quoi ça sert ?
- Les charges fixes et les charges variables
- Présentation des soldes intermédiaires de gestion (SIG) :
 - ✓ Chiffre d'affaires
 - ✓ Marge commerciale
 - ✓ Valeur ajoutée
 - ✓ Excédent Brut d'Exploitation
 - ✓ Résultat d'exploitation
 - ✓ Résultat de l'exercice

Les indicateurs de performance et de pilotage

- Quels indicateurs choisir ?
 - ✓ Calcul de la marge, d'un coefficient multiplicateur, ratio Masse Salariale/CA par exemple ...
- Comment calculer un indicateur ?

Piloter / suivre les indicateurs : pour prévoir, analyser et agir

- Comment piloter les indicateurs ?
- L'importance d'un budget prévisionnel

Les impacts du suivi des indicateurs sur les postes

- Clients
- Fournisseurs
- Rémunération du personnel
- Frais généraux...

Durée

1 jour (soit 7 heures)



Module 4 :

S'initier au droit du travail au quotidien

Module 4 : S'initier au droit du travail au quotidien

Objectifs

- ✓ Avoir un bon niveau d'informations et de connaissances sur le droit du travail pour répondre aux demandes et remarques des équipiers en restant dans les délégations reçues
- ✓ Connaître les principales règles de fonctionnement des IRP
- ✓ Recruter en respectant la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté

Contenu pédagogique

La relation individuelle de travail

- Formalités d'embauche et contrat de travail
- Absences et suspensions du contrat : obligations du salarié et de l'employeur
- Rupture du contrat de travail
- Le pouvoir disciplinaire de l'employeur
- La responsabilité sociale et pénale du Chef d'entreprise et des managers

La durée du travail

- Durée légale et heures supplémentaires
- La modification ou la suspension du contrat de travail
- Les congés et les arrêts maladie

La santé et la sécurité des personnes

- L'obligation de l'entreprise et de l'encadrement
- Les responsabilités engagées en matière de santé et sécurité au travail
- La formation et l'information des salariés
- Le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

Les Instances Représentatives du Personnel

- Les attributions et pouvoirs des Délégués du Personnel
- Les missions du Comité d'Entreprise
- Les missions de veille et d'investigation du CHSCT
- Le fonctionnement d'un CHSCT

Le dialogue social

- L'utilité du dialogue social
- Les étapes du dialogue social
- Les obligations légales en matière de dialogue social
- Le cadre légal pour le représentant du personnel et la négociation

Rappels de certaines obligations

- Recrutement : la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté : article 214 (L. 1131-2 du Code du travail)
- L'entretien professionnel

Durée

1 jour (soit 7 heures)

Module 5 : Animer les équipes par le management participatif

Module 5 : Animer les équipes par le management participatif

Objectifs

- ✓ Prendre sa place de manager en toute légitimité
- ✓ Développer l'autonomie et le sens des responsabilités
- ✓ Entretenir la coopération dans les situations quotidiennes du travail
- ✓ Acquérir des outils, des méthodes et des références pour manager l'équipe au quotidien
- ✓ Optimiser ses savoir-faire en communication pour optimiser une qualité de relations
- ✓ Transmettre une directive et contrôler son application
- ✓ Accuser réception et traiter les demandes
- ✓ Mobiliser, dans la pratique professionnelle, une attitude assertive afin de gérer efficacement les situations conflictuelles ou/et tendues
- ✓ Comprendre et accepter des angles de vue différents pour construire ensemble

Contenu pédagogique

Positionner le responsable dans sa mission d'encadrement

- Identifier les compétences à mobiliser dans la fonction managériale
- Optimiser son leadership auprès des collaborateurs et auprès d'anciens collègues de travail (le cas échéant)
- Comprendre son modèle de convictions/valeurs ; le faire évoluer pour enrichir ses compétences managériales
- Comprendre les 3 styles de management (sens, processus et contenu) et les mobiliser dans sa pratique professionnelle
- Analyser les différents styles de management (directif, participatif, coopératif ...) en phase avec le modèle managérial de son entreprise/de son organisation

L'évolution du management depuis le début du siècle

- Nécessité de développer la posture de facilitateur d'équipe

Le management inter générationnel

- Comprendre les besoins des 4 générations au travail
- Créer des ponts entre les générations pour optimiser le travail en équipe

Le management situationnel

- Identifier son style de management (production et/ou relation) et l'adapter aux besoins de ses équipiers

La boussole managériale du DISC :

- Ce que je peux travailler sur ma couleur la plus faible
- L'adaptabilité comportementale
- Développer son leadership pour renforcer sa relation avec son équipe :
 - Motiver par rapport aux besoins des couleurs
 - Donner de la puissance à la délégation des tâches selon les différents profils

Les principes de la communication interpersonnelle et de groupe

- Analyser sa capacité à communiquer vis-à-vis des autres afin d'améliorer les échanges interpersonnels et de groupe
- Partager le sens des mots, développer une qualité d'écoute, de la bienveillance et l'attention : « l'autre n'est pas moi ! »
- Questionner pour comprendre, formuler les bonnes questions, reformuler pour clarifier, s'assurer d'être entendu, trouver les mots justes et développer une écoute active
- S'adapter au cadre de référence et adapter un langage qui fait sens pour l'interlocuteur

Module 5 : Animer les équipes par le management participatif

Suite du contenu pédagogique du module 5

La passation de consignes

- Des directives mal appréhendées sont source de perte de temps et de manque d'efficacité dans le travail
- Comment transmettre des consignes auprès d'un collaborateur du type plutôt rationnel, tenace, réactif ou émotif ?
- Les attitudes aidantes (les 3 E et les 3 C) pour faire réaliser une consigne de travail
- Donner du feedback (retour d'information), partager les résultats, impliquer les équipiers dans un travail collaboratif

Gérer les situations conflictuelles en mobilisant une posture assertive :

- Analyser les comportements négatifs et contre productifs qui polluent l'échange (fuite, agressivité et manipulation)
- Les attitudes selon Porter (connaître ses préférences) et privilégier des principes qui visent l'autonomie des équipiers
- Comment dire non avec assertivité afin de satisfaire une relation équilibrée entre le collaborateur et l'entreprise ?
- La posture adaptée pour conduire un entretien individuel (évaluation des compétences, cadrage, annuel, professionnel ...)
- Sanctionner un manquement professionnel sans juger la personne qui en est à l'origine
- Permettre une issue positive à tout acte de communication
- Gérer les personnalités difficiles avec professionnalisme et positivisme
- Ne pas confondre sa fonction et sa personne permet une prise de recul nécessaire dans le management

Durée

3 jours collectifs + 2 jours individuel (10 heures en FOAD et 4 heures de suivi en face à face) = 5 jours (soit 35 heures)

Développer sa posture de facilitateur d'équipe au service du management participatif et à distance

- Mettre en place la méthode VARIF pour fédérer les équipiers
- Privilégier un bon niveau d'alliance au sein de son équipe
- Les 3 P pour donner de la Protection, de la Permission et de la Puissance
- Utiliser le renforcement positif dans sa communication et son management
- Se mettre au service de l'équipe pour faire réussir le collectif
- L'importance des rituels à distance
- Comment créer du lien à distance ?

Les entretiens annuels comme outil managérial

- Communiquer, valoriser, responsabiliser, évaluer, renforcer l'alliance entre le manager et le collaborateur
- Échanger sur les valeurs de l'entreprise
- Mettre à l'honneur les agissements et les comportements qui portent les valeurs

Définir les objectifs et les indicateurs

- Un bon objectif = SMART ; PURE ; CLEAR
- Les différents indicateurs de la compétence et de la performance
- « On devient ce que l'on mesure »

Conduire une réunion

- Les différents types de réunion et leurs valeurs ajoutées
- Les fonctions déléguées

Conduire un entretien annuel

- La préparation
- L'accueil du collaborateur
- La phase d'écoute et de découverte
- L'échange sur les perceptions et les avis
- La reformulation
- Comment dépasser les points de divergence et en faire une force ?
- Prendre en compte les attentes du collaborateur
- Faire le bilan de l'entretien
- Projeter le suivi de l'entretien

Module 6 :

Accompagnement et suivi

Module 6 : Accompagnement et suivi (coaching)

Objectifs

- ✓ Lors des échanges avec le participant, il sera défini les principes, outils et concepts que le stagiaire souhaite revisiter afin d'affiner sa pratique professionnelle

Contenu pédagogique

Accompagner le responsable dans sa mission d'encadrement

- Des compétences à mobiliser pour passer « du faire » au « faire faire », car si tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin !
- Passer du principe "donner des indications " à la logique "donner du sens et de la cohérence"
- Adapter son niveau de management au niveau de maturité des membres de son équipe pour un management adaptatif et performant
- L'intelligence émotionnelle (confiance en soi, estime de soi et compréhension des émotions) au service des compétences managériales d'un leader-manager

Superviser les projets

- Identifier les dysfonctionnements rencontrés (notamment récurrents) par la prise de recul et l'analyse objective des causes
- Construire un projet d'équipe autour des objectifs à atteindre (donner du sens)
- Faire confiance à l'intelligence collective pour conduire les projets

Durée

4 heures par participant (2 heures en face à face et 2 heures en suivi)

Présentation de la formation

Les méthodes pédagogiques

- **Méthodes participatives**, elles offrent l'intérêt d'échanges pour des participants ayant des profils professionnels similaires. Elles proposent une alternance entre exercices et apports théoriques. Elles permettent l'acquisition d'outils directement applicables par l'apprenant dans sa pratique professionnelle.
 - **Autodiagnostics** (tests de connaissance de soi, de son mode de communication, de son mode de management...).
 - **Le travail en dynamique de groupe** : Les stagiaires ont besoin de trouver dans la formation, un moyen de confronter leurs pratiques professionnelles, nous privilégions ainsi le travail en groupe qui permet, outre les acquis de formation, d'apprendre des autres.
 - **Mises en situation, jeux de rôles (exercices filmés) et renforcement positif**
«Nous pensons qu'apprendre c'est ressentir les concepts et que la meilleure façon de ressentir est de ressentir positivement avec plaisir. Nous pensons qu'apprendre c'est apprendre à être vrai et que rire est encore la façon la plus simple et la plus rapide de revenir à soi-même. Nous pensons enfin et surtout que la mémoire repousse tout ce qui est désagréable et contraignant, et enregistre en priorité tout ce qui est agréable et drôle.» Dominique Gilbert et Yves Rozé – 52 jeux de rôles.
 - **Apports théoriques, par la remise d'une boîte à outils pragmatique, dans le principe des trois U : Utile, Utilisable, Utilisée.**
- **Les supports pédagogiques** s'appuient sur des outils pratiques qui offrent l'intérêt d'une mise en action immédiate en situation professionnelle.
- **Posture des formateurs** : Au plus près des attentes des participants, ils aménagent, si nécessaire, les contenus pédagogiques, afin de les rendre très opérationnels (modélisables) vis-à-vis des situations professionnelles rencontrées.

Moyens humains

Nous sommes attentifs à ce que nos formateurs aient une solide expérience du métier afin que les connaissances transmises s'appuient sur le savoir de l'expérience et dépassent ainsi un simple savoir académique.

Pour garantir une pédagogie efficace, nos intervenants ont suivi une formation de formateurs.

Pour assurer un bon maintien des compétences, nous proposons, chaque année, à notre équipe, des formations pour enrichir les pratiques pédagogiques.

Présentation de la formation

Moyens matériels

i4 FC se trouve au 10 avenue de la Poulasse, 84000 AVIGNON, bâtiment 2, dans le Centre d'affaires Les Nāïades. Un parking est à la disposition des usagers.

Les locaux se situent en rez-de-chaussée, accessibles aux personnes à mobilité réduite. À la disposition des apprenants, il y a :

- Une salle de formation de 30 m², équipée de tables et chaises pour 12 apprenants, d'un paper-board, d'un ordinateur et d'un écran interactif dynamique
- Une salle de pause / cuisine, équipée de machines à café et bouilloire
- Un bureau polyvalent de 12 m²
- Trois bureaux de 12, 15 et 20 m². Le plus grand bureau fait également office de salle de formation en cas de besoin, il est équipé pour accueillir 5 apprenants

Lors des interventions, pour le confort et la convivialité, des pauses gourmandes sont offertes (café, viennoiserie ou gâteaux, eau et jus de fruits).

Nous disposons également d'une caméra permettant de filmer les apprenants lors d'exercices pratiques et d'étudier ensuite les séquences filmées en groupe.



Présentation de la formation

Suivi individuel

Les différentes étapes du suivi individuel sont :

- Entretien téléphonique avec le candidat/le client pour l'inscription au CP FFP, pour évaluer la pertinence du projet en lien avec la formation proposée
- Passation d'un questionnaire sur la connaissance de soi + restitution avec un(e) intervenant(e) habilité(e)
- Évaluation après chaque module de formation par un QCM
- Passage devant le jury (en sous-groupes) à partir d'une situation managériale traitée en groupe à l'aide d'outils de la cohésion d'équipe

La coordinatrice de formation et la responsable pédagogique sont disponibles pendant toute la durée de la formation. Les stagiaires peuvent solliciter un entretien avec elles pour parler de leurs difficultés, de leur projet ou de tout autre sujet en lien avec la formation