

FRESH-UP TRAINING Les clefs du renforcement de sa fonction de manager

Objectifs de formation

- Renforcer sa fonction de manager

Objectifs pédagogiques

- S’approprier des outils permettant d’organiser le travail et de structurer sa direction, son service, son équipe et l’activité.
- Travailler la notion de dynamique de groupe avec ses équipes,
- Se projeter sur la construction d’un système de valeurs partagées,
- Favoriser la communication et les ressorts de la responsabilisation au travail,
- Favoriser de nouvelles méthodes et dynamiques managériales

Durée : 02 demi-journées - 07 heures

Mise à jour le : 5 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

INTRA

825 € / demi-journée

Dates :

L'offre fresh-up est proposée uniquement en intra. Pour tout projet sur mesure, nous vous invitons à nous consulter.

Prérequis

- Être en situation d'encadrement depuis plus de deux ans

Public

- Managers / Chef/fe/s d'équipe et plus largement tout salarié en situation d'encadrement depuis plus de deux ans

Programme

Demi-journée 1

Identifier les moyens d'action du Manager dans son contexte

- Identifier ce qui dépend ou ne dépend pas de moi
- Travailler sur ses responsabilités et son périmètre d'action
- Identifier les conditions à réunir pour manager plus sereinement
- Mesurer les enjeux d'une répartition des tâches adaptée entre les différents échelons

hiérarchiques

- Echanges et régulation > bonnes pratiques de responsabilisation avec sa hiérarchie.

Modalités :

Travail en binôme autour d'une métaphore « Les singes » : les problèmes que je résous, ceux que je délègue, ceux qui ne m'appartiennent pas, ce que je renvoie aux autres (responsables, agents) ; ceux que je garde....

Animer collectivement l'équipe et/ou de ses chefs d'équipe*

- Le fonctionnement d'une équipe, le rôle des chefs d'équipes et les facteurs qui concourent à son efficacité
- Développer les synergies et les complémentarités au sein de l'équipe
- Fédérer l'équipe autour d'un projet commun
- Définir les attentes réciproques
- L'intérêt des réunions d'équipe

Modalités :

– Test individuel : diagnostic de fonctionnement de son équipe

– Travaux pratiques : outil dérivé de la fenêtre de Johari (attentes réciproques)

*Si concerné.

Demi-journée 2

Anticiper, planifier, fixer des objectifs

- Apprendre à planifier
- La gestion des imprévus
- Décliner les objectifs stratégiques en objectifs opérationnels
- Fixer des objectifs pertinents, efficaces et écologiques (SMART) individuellement et collectivement
- Les points de vigilance (objectifs imprécis...)

Modalités :

Séquences vidéo (deux court-métrages) sur la fixation d'objectifs à un collaborateur : analyse en groupe > identification des bonnes pratiques

Jeux de rôle fixer un objectif collectif et/ou individuel.

Accompagner individuellement les salariés sous la responsabilité directe des managers

- Savoir écouter et identifier les besoins d'accompagnement de ses collaborateurs directs

- Définir les leviers à activer pour développer leurs compétences
- Identifier les outils et les ressources à la disposition du manager pour développer les compétences de son équipe

  Modalités :

  Séquence animée autour d'un atelier de travail « Le rôle du manager dans le développement des compétences »

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Exercices d'applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l'issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l’entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA
- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont accessibles à tous sous couvert :

- que l’information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n’appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.
