

Le Laboratoire du manager #2 – Faire grandir et engager son équipe

Objectifs de formation

- Expérimenter deux outils permettant de mieux déléguer et d’identifier les leviers de motivation de ses collaborateurs.

Objectifs pédagogiques

- Identifier les activités pouvant être déléguées.
- Déterminer le niveau d’autonomie adapté à chaque délégation.
- Donner un cadre clair tout en laissant de l’autonomie.
- Identifier les principaux leviers de motivation d’un collaborateur.

- Construire des actions managériales favorisant l’engagement.

Durée : 01 jour - 07 heures

Mise à jour le : 28 septembre 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

625 €

Dates :

Le 29 Janvier 2027

Le 15 Avril 2027

Le 26 Aout 2027

Le 07 Décembre 2027

Prérequis

- Aucun

Public

- Managers, responsables d’équipe, chefs de service, encadrants

Programme

MATIN – Matrice de délégation : déléguer sans perdre le contrôle

- Identifier ce que le manager doit garder et ce qu’il peut déléguer.
- Choisir les missions adaptées au niveau d’autonomie du collaborateur.
- Définir le résultat attendu et les marges de manœuvre.

- Fixer les points de suivi.
- Suivre sans contrôler.

Mise en pratique :

- Analyse de ses activités managériales.
- Construction d'une matrice de délégation.
- Exercices de formulation d'une délégation.
- Cas pratiques de délégation réussie ou mal préparée.

APRÈS-MIDI – Carte des motivations : comprendre ce qui engage

- Identifier les différents leviers de motivation.
- Repérer ce qui motive réellement un collaborateur.
- Distinguer motivation individuelle et dynamique collective.
- Adapter ses pratiques managériales aux besoins identifiés.
- Construire des actions concrètes favorisant l'engagement.

Mise en pratique :

- Analyse de situations individuelles.
- Construction d'une carte des leviers de motivation.
- Recherche d'actions managériales adaptées.
- Cas pratiques et échanges entre pairs.



Modalités pédagogiques

- Expérimentation des outils.
- Autodiagnostics.
- Cas pratiques issus du quotidien professionnel.

- Exercices individuels et collectifs.
- Débriefing et partage de pratiques.

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.