

PROGRAMME DE FORMATION ANNEXE 1

Intitulé de la formation : Manager et développer ses équipes

I – Objectifs du parcours

A la fin de la formation, les participants seront capables de :

- Se positionner et trouver leur légitimité
- Développer leur influence pour mobiliser sans autorité
- diriger et épauler ses équipes
- motiver ses collaborateurs
- recadrer ses collaborateurs

II – Public et pré requis

- **Taille des groupes** : 8 participants maximum
- **Type de public** : Managers et chefs de projets
- **Prérequis** : Aucun

III – Modalités techniques et pédagogiques

- **Modalité pédagogiques** :
 - Présentiel
 - Alternance entre théorie, jeux de rôles, entraînements, mises en situation.
 - Des ateliers vous permettent de travailler sur votre problématique, en fonction de vos attentes spécifiques.
- **Supports et matériels utilisés** :
 - Supports pédagogiques en version électronique et en version papier
 - Ordinateur et vidéoprojecteur
 - Paperboard
- **Intervenant** : formateur Expert en management

IV – Suivi et évaluation

- **Modalités de suivi** : Feuille d'émargement
- **Modalités d'évaluation** : Évaluation des connaissances et/ou compétences par le formateur
- **Modalité de sanction** : Attestation de fin de formation individualisée mentionnant l'évaluation du formateur

V – Modalité de déroulement

- **Dates et lieux** : cf. convention
- **Durée** : 2 jour soit 14 heures
- **Horaires** : 09h00 - 13h00 puis 14h00 - 17h00



VI – Contenu détaillé et séquencé de la formation

1- Se positionner et trouver leur légitimité

- Situer son rôle de manager transversal dans l'organisation
- Développer la posture et les compétences spécifiques du management transversal
- Clarifier les responsabilités de sa mission avec sa hiérarchie
- Prendre en compte les enjeux de sa mission pour définir sa stratégie d'intervention
- Valoriser les résultats de sa mission transversale.
- Travailler la confiance en soi
- Prendre du recul

2- Développer son influence pour mobiliser sans autorité hiérarchique

- Anticiper les comportements des différents partenaires impliqués dans la mission transversale
- Définir et mettre en œuvre une stratégie adaptée au positionnement des différentes catégories d'acteurs
- Agir sur les leviers de l'influence sans autorité statutaire
- Mobiliser les énergies autour d'objectifs communs
- Adapter sa stratégie d'influence au cadre de référence de ses interlocuteurs

3- Diriger et épauler ses équipes

- Evaluer avec justesse le niveau de développement des collaborateurs en termes de compétences et d'engagement
- Adapter son style de management aux différences de ses collaborateurs
- Savoir fixer et exposer un objectif de changement de comportement à collaborateur
- Déléguer à bon escient
- Faire prendre conscience au collaborateur de l'effort que ce changement d'attitude va exiger de lui
- Passer maître dans l'art de vaincre les résistances au changement, pour mieux motiver individuellement un collaborateur ou, collectivement, son équipe

4- Motiver ses collaborateurs

- Amener le collaborateur à prendre conscience des conséquences de ses actes et à modifier ses comportements positivement
- Faire rédiger au collaborateur un plan de correction des dysfonctionnements
- Planifier et assurer un suivi de l'entretien de recadrage

5- Recadrer ses collaborateurs

- Repérer les effets de mobilisation d'une équipe
- Pouvoir la faire adhérer aux choix de l'Université et lui faire partager ses valeurs
- Pouvoir fédérer vos collaborateurs autour d'un projet
- Démontrer l'importance et le pouvoir de la conviction et de l'information dans la dynamisation de l'équipe
- Développer votre volonté de réussir et votre confiance en vous pour mieux développer celles de votre équipe
- Augmenter votre force de conviction

