

Parcours du manager intermédiaire



Type de formation

Présentiel



Durée de la formation

12 jours de formation
+ 3 séances de suivi
individuel sur site
soit 94h30



Tarif

280€ HT par jour
et par participant



Taux de réussite

97%



Public concerné

Salariés exerçant un rôle
d'animation d'équipe, de
taille variable, en production
y compris postée comme
en service support.



Conditions

Inter ou Intra
Collective et individuelle



Lieu

Iddest ou selon les
lieux choisis par les
participants / clients



Délai d'accès

2 mois

APTITUDE

Manager une équipe dans un contexte industriel

COMPÉTENCES REQUISES

Être conscient des enjeux de la fonction de manager intermédiaire

PRÉREQUIS

Avoir une fonction managériale ou s'y préparer

OBJECTIFS POURSUIVIS

- Mieux connaître les attentes de ses collaborateurs et de sa hiérarchie
- Disposer de notions en droit du travail et économie au profit des relations avec les membres de l'équipe
- Être accompagné dans ses pratiques professionnelles du quotidien
- Maîtriser des contenus académiques nécessaires à la compréhension de leur environnement
- Gagner en aisance dans leur pratique managériale

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES, MOYENS ET ANIMATION

- Pédagogie didactique pour les apports de connaissance (exposés et questions + exemples)
- Utilisation de documents officiels en usage, références documentaires
- Échanges avec les participants pour aborder l'application pratique des enseignements

MODALITÉS D'ÉVALUATION

QCM déployés dans le cadre des modules + assessment facultatif

ACCESSIBILITÉ

Iddest est vigilant quant au choix des lieux d'animation de la formation

PROGRAMME DE LA FORMATION

MODULE 1

Fondamentaux du management (2 jours) • Stéphanie Place

Ce module vise la prise de conscience du statut de manager, de son influence sur les relations avec les collaborateurs, de l'importance de la manière dont le rôle est incarné. Les fondamentaux seront passés au crible des attentes et des contraintes liées au contexte des participants, des spécificités de leur activité (opérationnelle ou fonctionnelle), dans le respect de la politique managériale et des valeurs de leur employeur.

MODULE 2

Gestion et animation d'équipe (2 jours) • Stéphanie Place

Retour sur la prise de conscience de la posture managériale, de l'importance des capacités managériales et de celle des compétences techniques. Un lien régulier sera établi avec les orientations, dans ce domaine, de la direction de l'entreprise

MODULE 3

Rituels du manager et assessment (1 jour et demi) • Jérôme Lavaux

Convaincre des avantages des rituels qui auront été préalablement définis. Focus sur l'entretien annuel, la réunion d'équipe et feed-back

Mises en situations de management intermédiaire (1/2 jour) • Jérôme Lavaux

MODULE 4

Communication du manager (2 jours) • Annie Augier

- Définir ce qu'est la communication au sein de notre groupe
- Comprendre les bénéfices et les leviers d'écoute active
- Gagner en aisance d'expression, identifier les erreurs à ne pas commettre
- Mettre en évidence le « prisme personnel d'appréciation », sa confrontation avec le prisme d'appréciation de l'autre
- Avoir conscience de l'entonnoir entre « ce que je veux dire » jusqu'à « ce que mon récepteur retiendra »
- Bien connaître ses principaux traits de personnalité pour permettre de renforcer ses points forts
- Considérer la communication dans son rôle de manager

Parcours du manager intermédiaire (suite)

FORMATEURS / FORMATRICES



Stéphanie
PLACE



Jérôme
LAVAUX



Magali
COURMONTAGNE



Emmanuel
BOLON



Aude
GIULIANI



Annie
AUGIER



Bernard
VIVIER

MODULE 5

Qualité de vie au travail – Prévention RPS (1 jour) • Aude Giuliani

- Dresser le tableau du contexte juridique et réglementaire et définir les notions de QVT et de RPS.
- Identifier les différents risques psychosociaux : Comprendre leur impact sur les salariés, leurs conséquences et leurs enjeux • La logique de prévention des risques, la typologie des RPS et leur cadre d'analyse, les conséquences des RPS sur la santé des salariés. Les 7 éléments de la qualité de vie au travail. Les piliers de la démarche QVT. QVT et RPS : un équilibre à trouver.
- Développer la présentation des facteurs de risques psycho-sociaux, leur spectre, leur impact en chiffres
- Identifier les leviers d'action pour les managers favorisant la prévention et la performance globale : Définir son rôle de manager en la matière.
- Co-construire avec ses collaborateurs sur le terrain des espaces d'échange et d'écoute sur le travail

MODULE 6

Droit du travail (1 jour) • Magali Courmontagne

- Se familiariser avec le droit du travail, prendre conscience de ses droits et devoirs, et de ceux des différents membres de son équipe. Être alerté sur les risques et les critères de qualification de plusieurs éléments : nature des fautes, nature des sanctions, responsabilité de l'employeur, responsabilité individuelle... de manière concrète et appliquée au contexte de travail.
- Se repérer dans les règles applicables en droit du travail : connaître les sources et la structure du droit du travail : de la loi au contrat ; comprendre l'articulation de la convention collective et des accords collectifs avec le code du travail ;
- Manager l'activité professionnelle des salariés en intégrant le droit du travail : pouvoir et limites de l'employeur ; les différents types de contrats de travail ; le contenu des contrats (CTT, CD, CDI...) ; l'embauche : un point critique ; période d'essai ; marges de manœuvre en matière de modifications de contrat de travail ; la durée du travail
- Anticiper et traiter les situations à risques

MODULE 7

Économie (1 jour et demi) • Emmanuel Bolon

- Disposer de bases permettant aux participants de répondre à quelques questions de membres de l'équipe, d'expliquer un élément d'actualité économique de l'entreprise (et éviter l'inverse).
- L'environnement de l'entreprise, ses différents interlocuteurs internes et externes
- Les principes économiques fondamentaux
- L'exigence de rentabilité, le calcul d'un prix de revient
- L'exercice comptable (bénéfices, investissements, reports à nouveau, amortissements...)
- L'ancien monde économique / Le nouveau monde économique
- Les différents outils de mesure de la valeur
- Comptabilité générale et comptabilité analytique
- Établissement de budgets, contrôle budgétaire
- Sur la base d'informations transmises par la direction de l'entreprise, focus sur l'entreprise

MODULE 8

Histoire syndicale (1 jour) • Bernard Vivier ou membre de l'Institut supérieur du travail

- La syndicalisation dans le monde • Le paysage syndical en France, les postures ou positionnements des différents syndicats de salariés • Les structures syndicales et les différentes instances représentatives • La régulation sociale dans l'entreprise, le rôle du manager • Les institutions représentatives du personnel • Les différents statuts des représentants du personnel et syndicaux dans les différentes instances
- Les comportements à favoriser, les comportements à éviter