



ATELIER DE MANAGEMENT THEMATIQUE

► **L'objectif de cet atelier** est de développer l'efficacité professionnelle des managers de proximité, en leur donnant les moyens d'apporter des réponses adaptées et pertinentes aux situations managériales du quotidien.



Durée : 1 atelier de 0,5 jour par thème



Public : Entre 6 et 8 managers de proximité



Prérequis : Etre responsable de l'animation opérationnelle d'une équipe de collaborateurs – manager de proximité, adjoint au manager, animateur d'équipe, coordinateur...

Ce descriptif de formation n'est pas contractuel - toute demande fera l'objet d'une proposition commerciale spécifique établie après analyse de votre contexte, votre besoin, votre environnement et votre organisation.



N'hésitez pas à nous contacter !

THEME DE FORMATION : ■ **MANAGEMENT** □ ORGANISATION □ COMMUNICATION □ RESSOURCES HUMAINES

► Qu'est-ce que l'atelier de management thématique ?

« L'apprentissage n'est pas tant un processus de transmission [...] mais surtout un processus de transformation (des questions, des idées initiales, des façons de raisonner habituelles) »

*(L'enseignement scientifique, comment faire pour que cela marche ?
GIORDAN et DE VECCHI - Ed. Delagrave Pédagogie et Formation, 2002))*

Il s'agit d'un dispositif de **formation** qui vise, à travers l'**expérimentation de situations fictives** proches de la **réalité** vécue par les participants, la **transposition concrète** de concepts **abstraits** abordés lors des stages de formation en management, dans l'objectif d'encourager les participants à s'en **inspirer** pour faire **évoluer** leurs pratiques managériales.

Influencée par les préceptes de la **pédagogie active** qui vise à rendre l'apprenant **acteur** de son processus d'apprentissage, cette démarche concourt au développement des **compétences managériales** des managers de **proximité** en tenant compte de leurs **acquis** et de leurs **expériences**, la finalité étant de les aider à **construire des compétences exploitables** dans leur **environnement** de travail.

Le groupe, qui évolue dans un **cadre protecteur** dont les règles sont préalablement fixées, se rencontre pour **réfléchir** aux **bonnes pratiques managériales** liées à thème prédéfini. Une **situation fictive** lui est présentée, il est invité à **rechercher** la meilleure manière d'y faire face, en intégrant son **expérience**, son **intuition** et sa « **boîte à outils** » de manager. Il est guidé dans sa réflexion par un animateur **expert** du management, **garant** du dispositif et des apports **théoriques**.

Partant du principe qu'il n'existe **pas d'apprentissage sans confrontation avec l'expérience pratique**, il s'agit ici de placer les participants dans une situation fictive suffisamment **proche** de leur vécu professionnel, pour qu'ils puissent **transposer** leurs observations et les concepts associés à la réalité de leur **quotidien**.



ActionsRH
ActionsRH & Formation

201 Route de Lyon – 67400 ILLKIRCH
Tel : 09 67 73 28 96 – Mail contact@actionsrh.com – Site : www.actionsrh.com
SARL au capital de 10000€ - RC Strasbourg 491 654 182 – APE : 7022 Z - TVA intracommunautaire : FR 55 491654 182
Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro : 42 67 03175 67 auprès du Préfet de la région Grand-Est
Ce n° ne vaut pas agrément de l'Etat

► Déroulement & principes de base

Rituel de démarrage	20'	L'animateur invite les participants à s'exprimer - « Quoi de neuf ? » - puis rappelle les objectifs et le cadre de l'atelier.
Analyse d'une problématique décontextualisée	100'	L'animateur soumet une problématique au groupe, qui s'en saisit en sous-groupes pour un temps donné. Un partage des positions est organisé à l'issue de cette séquence pour partager les réflexions et définir une position commune. La méthode et les outils pédagogiques varient selon les thématiques ; plusieurs outils peuvent être mobilisés selon les besoins : ✓ Etude de cas inspirée de faits réels (ex. scénario basé sur une équipe de caristes dans un entrepôt logistique) ✓ Jeu de rôle inspiré de faits réels (ex. simulation d'entretien) ✓ Jeu pédagogique (ex. illustration du principe de la communication)...
Transposition au contexte réel	60'	L'animateur invite les participants à établir des liens entre la situation fictive et la réalité vécue et à exprimer leurs difficultés. Un apport théorique vient compléter les échanges et ancrer des messages connus (issues des formations managériales).
Synthèse & clôture	30'	Chaque participant décrit ce qu'il retient de cet atelier, ce qu'il a appris et définit ses besoins ultérieurs.

► Objectifs pédagogiques – A l'issue de la formation, les participants seront en capacité de :

- ➔ D'identifier les situations managériales complexes auxquelles ils sont confrontés
- ➔ D'exposer un processus d'analyse homogène leur permettant de comprendre et appréhender ces situations
- ➔ De définir les attitudes et la posture managériales adaptées pour aborder la situation
- ➔ De citer les bonnes pratiques managériales attendues par la Direction.

► Exemples de thèmes

(Thèmes fictifs cités à titre d'exemple, liste non exhaustive et non contractuelle)

- ★ Communiquer une information
- ★ Recadrer un collaborateur « hors-jeu »
- ★ Formuler une exigence sans y déroger
- ★ Transmettre de l'énergie positive à ses équipes
- ★ Mener un entretien individuel avec un interlocuteur « difficile »
- ★ Adapter son mode de management aux profils de ses collaborateurs
- ★ Stimuler la motivation d'une équipe

► Règles du jeu & déontologie

- ➔ Les participants s'engagent à respecter la **confidentialité** des échanges, à **écouter sans juger**, à s'exprimer avec **authenticité** et en toute **bienveillance**, à se montrer **tolérants**, **disponibles**, **assidus** et **ponctuels**.
- ➔ L'animateur s'engage à respecter les **mêmes règles** et à veiller à les faire **respecter**, il garantit la **sécurité** du groupe, l'**autonomie** et le **confort** de chaque participant durant les séances. Il **informe** le donneur d'ordre de tout évènement indésirable et lui **restitue** globalement les résultats des travaux.

► Animation & Evaluation

- ➔ L'animation de la formation sera basée sur l'alternance entre des apports **théoriques**, **échanges** à partir du vécu et **cas pratiques**, et assurée par un consultant-formateur confirmé, en capacité d'apporter des **réponses personnalisées** à vos salariés et de s'adapter au contexte de votre structure.
- ➔ Les acquis des participants seront évalués au fur et à mesure de la formation au moyen de **quizz**, **jeux de rôles**, mises en **situations** ou de débriefings collectifs ; une **attestation personnalisée** sera remise à chaque stagiaire à l'issue de la formation.