



PROGRAMME DE FORMATION

(Article L.920-1 et ARTICLE R.950-4 du code du travail)).

Démarche d'accompagnement personnalisée

1. Les objectifs :

Les objectifs de la formation :

Il s'agit d'être capable :

- De gérer son temps de travail
- De fixer des priorités en fonction des responsabilités
- D'être disponible pour son équipe
- De manager efficacement
- D'augmenter son efficacité personnelle
- De mieux se sentir au sein de son poste de travail

Les objectifs pédagogiques de la formation :

- De renforcer la communication avec les différentes équipes avec qui il collabore.
- D'effectuer les différentes tâches rapidement et efficacement, en gérant le stress et en utilisant au mieux ses capacités.

2. Le contenu :

2.1 Présentation globale du processus proposé :

REALISATION DE LA DEMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT

PERSONNALISEE :

La démarche se déroule sous forme d'entretiens individuels, de tests et de mise en situations. Une démarche qui se déroule sur 3 mois sous forme **d'entretiens individuels** de 2 heures.

La démarche individualisée est toujours mise en place afin de répondre au mieux aux attentes du bénéficiaire.

2.2 Le contenu est le suivant :

- ☞ Dresser le constat de l'existant
- ☞ Recueil des difficultés rencontrées
- ☞ Analyse de ces difficultés : attribution de chacun (interne, externe ?)
- ☞ Connaître le stress pour mieux le canaliser, stimuler son bon stress.
- ☞ Enjeux liés au management d'équipe
- ☞ Qu'est ce qu'un bon manager ? (basé sur la grille du 16PF5)
- ☞ Comment se situe le participant ? (jeux de rôle si nécessaire pour mise en situation).

- ☞ Savoir déterminer et fractionner ses objectifs.
- ☞ Hiérarchiser ses priorités.
- ☞ Mesure d'écart entre son management / bon manager
- ☞ Mise à jour des axes de progrès.

En parallèle, la passation des différents tests de personnalité et analyse du management.

- ☞ Analyse des résultats obtenus aux tests.
- ☞ Mesure d'écart entre sa perception et les résultats obtenus aux tests.
- ☞ Analyse des éléments issus des questions posées à l'entourage (360°).
- ☞ Gestion des conflits interpersonnels : comprendre le fonctionnement des conflits et les enjeux sous jacents.
- ☞ Synthèse de son style de management et enjeux pour l'équipe
- ☞ Mise en place du plan d'actions personnalisé
- ☞ Mise à jour de ses rythmes personnels et de travail.

Grille de positionnement avec objectifs :

- ☞ au début de la formation
- ☞ à la fin de la formation pour mesurer l'évolution.

Les tests utilisés pendant la formation seront d'excellents indicateurs.

3. La progression pédagogique :

Méthode pédagogique :

- ☞ Analyse de la situation réelle
- ☞ Analyse du vécu du participant
- ☞ Prise de conscience de son style de management
- ☞ Mise en place de plan d'action personnalisé permettant la progression
- ☞ Jeux de rôle
- ☞ Questionnaires
- ☞ Tests
- ☞ Prise de conscience du participant et conduite de changement.

La méthode est la prise de conscience de son style de management par le participant, ceci permettant la remise en question et l'évolution progressive.

La formation sera basée sur l'analyse transactionnelle, la psychologie, les mises en situation ; le formateur dispose d'une formation en psychologie. Le participant aura