

# Management de proximité

## Niveau 1

### Public visé

Manager de proximité

### Prérequis

Être manager

### Durée de la formation

2 jours (14 heures)

### Objectifs

**En fin de formation, les bénéficiaires seront capables de :**

Identifier toutes les facettes du rôle de manager et reconnaître les différents styles de management.

Identifier le niveau de compétences de son collaborateur et lui fixer des objectifs motivants.

Maîtriser un entretien de cadrage, d'avertissement.

Communiquer efficacement (hiérarchie et collaborateur).

### Départements de réalisation

- Cher
- Eure-et-Loir
- Indre
- Indre-et-Loire
- Loir-et-Cher
- Loiret

### Commentaire sur le lieu de formation

Toutes nos salles sont équipées de vidéoprojecteur, de paperboard et d'un accueil personnalisé.

### Méthode pédagogique

- Mises en situation
- Travaux de sous-groupe
- Apports méthodologiques

### Nombre mini et maxi de stagiaires par session

Mini 4 et maxi 10

### Lieux, dates et tarif de la formation

Contactez-nous par l'intermédiaire de notre site internet : [www.pole-formation-uimm-centrevaldeloire.com/](http://www.pole-formation-uimm-centrevaldeloire.com/)

### Contacts

Voir en bas de page les adresses et numéros de téléphone de nos sites de formation en Région Centre-Val de Loire.

## Programme

### 1 - Se positionner dans son rôle de Manager / Acquérir les outils fondamentaux et les démarches du management

- Le manager dans la « constellation » de son entreprise
  - Performance et efficacité : un équilibre fragile entre la logique d'efficacité économique d'entreprise et les aspirations du corps social
  - Le diagramme de performance de l'entreprise
  - Les différents acteurs de son environnement, leurs attentes, leurs contraintes
  - Le manager comme relais de direction : ses droits et ses devoirs, communiquer sur et autour de la stratégie de l'entreprise
- Faire le point avant d'agir
  - Comprendre son environnement pour anticiper, mesurer et suivre
  - Réaliser la matrice Force/Faiblesse/Menace/Opportunité de son unité pour établir son plan d'actions
  - Diagnostiquer l'état de maturité de son équipe pour accompagner sa progression vers l'autonomie
- Clarifier ses rôles et ses responsabilités
  - Les dimensions HOTE :
    - ✓ Humaine,
    - ✓ Organisationnelle,
    - ✓ Technique,
    - ✓ Économique
  - Les sources de sa crédibilité
  - Les règles du jeu et la répartition des rôles et des responsabilités dans l'équipe

### 2 - Être capable d'utiliser et de mettre en œuvre les outils du manager

- Mettre en place les rituels utiles à la performance et à l'implication de l'équipe et des équipiers
  - La réunion d'équipe : informer pour donner du sens, mobiliser autour des objectifs
  - Utiliser les indicateurs et tableaux de bord comme leviers d'action et d'amélioration
- Mener ses entretiens de management
  - Transmettre une directive, recadrer un collaborateur, traiter une erreur, intégrer et suivre l'intégration d'un nouveau...
- Mettre en place les conditions de l'engagement et de l'implication de son équipe et de ses équipiers
  - Le processus motivationnel (modèle de Vroom)
  - Valoriser les performances de l'équipe

### 3 - Maîtriser un entretien de cadrage, d'avertissement