

| DOMAINE | MANAGEMENT | THEMATIQUE | MANAGEMENT DE PROXIMITE |
|---|---|---|-------------------------|
| INTITULE DE LA FORMATION | | « Renforcer son positionnement de chef d'équipe » | |
| Objectifs de la formation | | Public | |
| Renforcer son identité professionnelle dans ses dimensions relationnelles et managériales Animer une équipe en utilisant des outils de management et en développant les comportements qui favorisent la motivation | | Techniciens, Agents de maîtrise ou Ouvriers Qualifiés ayant en charge l'animation d'une équipe de travail. | |
| Contenu et déroulement de la formation | | Contexte | |
| <p>IDENTIFIER SON ROLE ET SA PLACE DE CHEF D'EQUIPE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questionner ses représentations et ses pratiques à partir d'un échange avec les autres participants. - Encadrer d'anciens collègues. - Clarifier et identifier les attentes de son environnement vis-à-vis du chef d'équipe. - Repérer les incontournables de la fonction (considération, exemplarité,...) - Lister les principaux pièges liés à la fonction <p>MIEUX COMMUNIQUER AVEC SON ENTOURAGE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyser son mode de communication - Identifier les techniques de bases - Mettre en œuvre les 8 règles d'or de la communication - Construire un argumentaire <p>RENFORCER L'IMPLICATION DE SES COLLABORATEURS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser et accompagner le travail des opérateurs : fixer des objectifs, clarifier les règles du jeu, donner l'exemple, suivre et contrôler - Entretenir avec eux des relations positives : informer pour donner du sens, déléguer en confiant des missions, soutenir la motivation <p>ANTICIPER ET TRAITER LES SITUATIONS CONFLICTUELLES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les difficultés relationnelles rencontrées avec certains collaborateurs. - Identifier son mode d'intervention dominant (autodiagnostic). - Repérer les différentes stratégies (évitement, confrontation, compromis). <p>Développer sa capacité à s'affirmer.</p> | | <p>Dans la plupart des entreprises l'encadrement de proximité est dévolu à des salariés qui ont fait la preuve de leur professionnalisme souvent en termes de technicité. C'est aussi souvent leur ancienneté qui leur permet l'accès à un poste d'encadrement. Or, les compétences requises aujourd'hui pour occuper ce type de poste sont tout à fait spécifiques et les attentes de l'entreprise sont fortes vis-à-vis de l'encadrement de proximité.</p> <p>Pour ces salariés issus du rang, l'apprentissage de ce nouveau positionnement n'est pas simple et la formation continue est un des moyens de les accompagner dans ce changement.</p> <p>Notre formation développera deux axes de travail complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, elle permettra à chaque participant de se positionner en tant que chef d'équipe en clarifiant son rôle et ses fonctions. - d'autre part, elle apportera des outils de mise en œuvre pour rendre ces fonctions effectives. | |
| Méthodes pédagogiques | | Modalités d'évaluation | |
| Nous développerons une pédagogie active centrée sur les participants. Elle prendra en compte les savoirs de chacun et se caractérisera comme une pédagogie de la découverte et de l'expérience et s'appuiera sur : - la prise de recul sur sa propre expérience, - la compréhension des situations vécues, l'expérimentation de nouvelles façons de faire. | | Autodiagnostic permettant à chacun de se positionner (style de management ...). Evaluation de satisfaction à chaud. Evaluation de l'impact à 6 mois. | |
| Durée de la formation | Dates de la formation | Lieu de la formation | |
| Inter : 4 jours (2 x 2 jours) | Les 23-24 septembre & Les 13-14 octobre 2009 | PAU | |
| Organisme de formation | Contact et coordonnées de l'organisme | | |
| CAFOC de BORDEAUX | Gilles BELLINI, Conseiller en Formation Continue Catherine TEXIER-PLAZE, assistante, 05.40.54.70.98 BP 935 - 33060 BORDEAUX Cedex | | |
| Numéro de déclaration d'activité | 72 33 P0206 33 | | |

