

## Du management au leadership

### Modalités pédagogiques

**Durée** : 42 heures, 6 jours

**Horaires** : 9h00-12h30 et 14h00-17h30

**Lieu** : Voir convention

**Participants** : 1 mini – 8 max

**Dates** : Voir convention

**Niveau** : Initiation

### Présentation de la formation

Le management requiert entre autres, les compétences de fédérateur d'équipes intergénérationnelles que vous serez en capacité de développer durant cette formation. Dans un environnement changeant et de recherche constante d'adaptabilité, les aptitudes à accompagner les équipes en faisant preuve d'harmonisation dans une dimension multi-générationnelle pour une meilleure efficacité sont les garantes du manager agile. Cette formation a pour objectif d'accompagner les managers à une meilleure maîtrise de leur fonction.

### Objectifs de fin de formation

A la fin de la formation l'apprenant sera capable de :

- Adapter ses types de managements au contexte intergénérationnel
- Maîtriser les techniques de communication et les savoir-être managériaux
- Fédérer ses équipes de différentes générations
- Animer et responsabiliser ses collaborateurs
- Piloter les actions de l'équipe vers l'efficacité

### Public visé et Prérequis

Public visé :

Tout manager souhaitant professionnaliser ses pratiques managériales.

Pré requis :

Être à l'aise avec un ordinateur et un tableur.

### Positionnement avant la formation

Le niveau de connaissance des stagiaires sera évalué avant la formation via un questionnaire en ligne réalisé par le formateur.

## Objectifs et contenus pédagogiques par demi-journée

### Jour 1

#### Matin

#### **Identifier les différentes générations présentes en entreprise**

- Distinguer les caractéristiques des différentes générations : valeurs, comportements et modes de pensée
- Préciser le rapport de chaque génération au travail, à la hiérarchie et à l'entreprise
- Fixer ce qui rapproche et ce qui différencie les générations actuellement présentes en entreprise

Partage d'expériences : la rencontre de ces générations en entreprise : difficultés, enjeux, apports

Jeu pédagogique : les représentations d'une génération à propos d'une autre génération

#### Après-midi

#### **Intégrer une dimension intergénérationnelle à son management**

- Définir ce qu'est le management intergénérationnel
- Identifier les implications de la révolution culturelle et numérique sur les différentes générations

Partage d'expériences : les différentes perceptions des générations entre elles

- Identifier les leviers et opportunités liés à la diversité générationnelle
- Lister les compétences clés de l'équipe et organiser la transmission du savoir

Autodiagnostic : ses perceptions des générations et les impacts sur son management

Exercice d'application : la cartographie de son équipe, les savoirs à préserver, identification des risques de tensions potentiels

### Jour 2

#### Matin

#### **Manager au quotidien une équipe intergénérationnelle**

Créer les conditions d'un climat de confiance avec ses collaborateurs

- Découvrir les styles de management et de leadership adaptés à chaque génération
- Développer une écoute active pour améliorer sa communication
- Donner des signes de reconnaissance

Exercice d'application : expérimentation des attitudes favorisant un bon climat dans l'équipe

Gérer les tensions au sein de son équipe

- Comprendre les perceptions de chacun
- Valoriser chaque génération
- Favoriser la reconnaissance

Mise en situation : l'échange de signes de reconnaissance

Après-midi

### **Adapter sa communication**

- Comprendre les freins à une bonne communication : Mise en confiance, décodage, parasites, interprétations...
- Distinguer les profils de ses collaborateurs
- Adapter sa communication à son interlocuteur
- Identifier sa propre communication

Exercices d'application: Ecoute active, détection des messages implicites de ses collaborateurs

## **Jour 3**

Matin

### **Motiver une équipe intergénérationnelle**

- Agir sur les leviers de motivation propres à chaque génération : intégration, fidélisation, développement de carrière
- Identifier et valoriser les points forts de chaque génération
- Développer les compétences des plus jeunes et des 'X'
- Valoriser les séniors
- Fédérer autour d'un but commun et d'un sens partagé

Exercice d'application : détection des leviers de motivation

Après-midi

### **Favoriser la coopération au sein d'une équipe intergénérationnelle**

- Développer la cohésion et créer de la complémentarité entre les générations : tutorat, mentoring, reverse mentoring, souplesse du temps de travail...
- Adopter la posture du manager collaboratif facilitant la responsabilisation et interdépendance

Étude de cas : analyse d'un projet de mentoring inversé, les avantages et les freins à sa mise en place

Jeu de rôles : résolution d'un problème individuellement puis en équipe

## **Jour 4**

Matin

### **Distinguer les nouvelles pratiques pour mieux fédérer**

- Découvrir de nouvelles façons de travailler ensemble : processus de réunion délégués, co-développement, brainstorming, prise de décision commune
- Identifier les outils de favorisation de partages
- Créer des occasions de convivialité

Jeu de rôles : Préparer, organiser et animer un atelier en sous-groupe

Après-midi

### **Développer sa légitimité managériale**

- L'importance de la communication assertive
- Comprendre le comportement des parties prenantes
- Définir l'objectivité et la réalité
- Repérer les 4 comportements dans la communication
- Maîtriser les avantages d'une communication « gagnant-gagnant »
  
- Comprendre ce qu'est l'inconscient

Autodiagnostic : Test de Gordon

Exercice d'application : Vidéo hors métier et métier

## **Jour 5**

Matin

### **Savoir gérer les tensions intergénérationnelles**

- Trouver le bon équilibre entre autorité personnelle et relation hiérarchique
- Savoir gérer les principales zones de tension et de conflit
- Distinguer la faute de l'erreur
- Laisser la place de l'erreur et savoir recadrer les fautes

Jeu de rôles : Mise en situation d'un recadrage suite à une faute

Après-midi

### **Conduire le changement**

- Comprendre les enjeux et les attendus d'accompagner au changement les générations babies-boomers et générations X
- Appréhender les mécanismes de résistance au changement
- Maîtriser les étapes la conduite au changement

Exercice d'application : Jeu du duel

Jeu de rôles : Accompagner un collaborateur génération X au changement de process d'organisation d'équipe.

## **Jour 6**

Matin

### **Fédérer les énergies individuelles**

- Identifier les qualités de ses collaborateurs pour les rendre plus performantes.
- Actionner les leviers de motivation adaptés.
- Repérer les niveaux pertinents d'intervention.
- Utiliser le partage de sa vision pour faire adhérer l'équipe.

### **Distinguer les étapes de maturité d'une équipe**

- Comprendre les étapes d'une collection d'individus à une équipe performante.
- Accompagner et former ses collaborateurs.

Autodiagnostic : mesurer la maturité de son équipe.

Exercice d'application : Etablissement de critères d'évaluation de besoin en formation

Après-midi

**Orienter l'action de l'équipe vers l'atteinte des résultats attendus**

- Se doter de repères en fixant des règles du jeu communes.
- Fixer les objectifs et en assurer le suivi.
- Transformer l'évaluation des performances en plans de progrès.

**Savoir évaluer les performances**

- Valider l'adéquation entre compétences acquises et compétences requises.
- Les repères pour adapter son style de management à chaque collaborateur.
- La grille d'observation individuelle, la grille de diagnostic collectif.

Exercice d'application : Etablissement d'une grille de diagnostic

**Moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre**

**Moyens pédagogiques :**

Moyens et méthodes pédagogiques : La formation alternera théorie et pratique avec des exercices, cas pratiques et mises en situation.

Supports : Un support de cours sera remis à chaque apprenant.

**Moyens techniques :**

Moyens mis à disposition : Salle équipée de tables et chaises, connexion internet, vidéoprojecteur ou projection des supports sur un écran LCD

Matériel requis : Ordinateur personnel autorisé.

**Modalités d'évaluation**

**Avant la formation** : une évaluation en ligne sur le positionnement du stagiaire

**Pendant la formation** : exercices, quiz, QCM et mises en situation tout au long de la formation pour tester vos connaissances et évaluer votre progression.

**En fin de formation** : un questionnaire à choix multiple permettra de vérifier l'acquisition correcte des compétences.

**Critère d'évaluation :**

- Un score de 75% de bonnes réponses doit être obtenu pour la validation des acquis.

**Après la formation** : une évaluation est réalisée à 6 mois pour évaluer l'impact de la formation sur la pratique professionnelle du stagiaire

**Moyens d'encadrement**

Formateur spécialisé en management et relation client depuis plus de 14 ans.

## Moyens permettant le suivi et l'appréciation des résultats

Suivi de l'exécution :

- Feuille d'émargement par demi-journée signée par chaque stagiaire et par le formateur
- Remise d'une attestation d'assiduité individuelle à la fin de la formation

Appréciation des résultats :

- Évaluation formative continue durant la session
- Remise d'une attestation de fin de formation
- Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de formation

## Sanction de la formation

Remise d'une attestation de fin de formation

## Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Nous souhaitons que tout le monde puisse bénéficier et accéder à nos formations. C'est pourquoi, notre organisme de formation vous propose d'étudier les possibilités d'aménagement au cas par cas. Pour cela merci de contacter le Référent Handicap au 09 51 04 21 45 ou par mail à [handicap@passpro.fr](mailto:handicap@passpro.fr).