

ACCOMPAGNEMENT A LA TRANSFORMATION D'UNE FILIERE

Version du 17/01/2022

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Réunions en amont à destination des managers + entretiens individuels de positionnement à destination des collaborateurs

OBJECTIFS DU PARCOURS

Accompagner la transformation stratégique de la filière via l'accompagnement des managers et de leurs équipes

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Pour les managers

- S'appropriier et faire partager à leur équipe, les enjeux de la Filière et le projet de l'entreprise
- Comprendre et aider les équipes à comprendre les nouveaux rôles de chacun et les nouvelles modalités d'interactions entre les différents acteurs
- Installer ou conforter une dynamique d'équipe basée sur la coopération et la responsabilisation
- Garantir la pertinence de la planification des missions et assurer le pilotage de l'activité
- Intégrer les spécificités du management du collectif en mode distanciel ou hybride
- Veiller à l'appropriation et à la mise en œuvre des process et favoriser la recherche d'excellence opérationnelle
- Ajuster sa posture et développer son agilité relationnelle et émotionnelle pour bien vivre et accompagner au mieux son équipe dans cette nouvelle étape du déploiement du projet de l'entreprise

Equipes de la filière

- Comprendre les enjeux de la Filière et le projet de l'entreprise
- Comprendre les nouveaux rôles de chacun et les nouvelles modalités d'interactions entre les différents acteurs
- Découvrir et s'entraîner à pratiquer de nouveaux modes collaboratifs
- Développer son adaptabilité et sa coopération
- Exprimer un besoin ou une attente par rapport à la mise en œuvre du projet de transformation

PROGRAMME DE FORMATION

Management niveau 1 : 2 jours

Public : managers

Objectifs :

- Donner du cadre et du sens au projet de l'entreprise
- Cerner les enjeux de la Filière en termes d'excellence opérationnelle et de mutualisation
- Clarifier les rôles de chacun, missions, enjeux et responsabilités
- Comprendre sa mission à travers le modèle « intrapreneurs », les enjeux du pilotage de l'activité et les rituels managériaux à développer
- Exprimer sa compréhension des évolutions induites par le projet de l'entreprise
- Prévenir les RPS pour soi, pour son équipe, dans ce contexte d'évolution
- Identifier de premiers KPI

Travailler en équipe : ETAPE 1 - Réunion de de préparation : 0,5 jour

Public: managers

Objectifs :

- Présenter aux managers le dispositif qu'ils vont vivre avec leur équipe
- Sécuriser le manager dans son rôle de leader lors de la journée avec son équipe : lui permettre de comprendre son rôle et de s'approprier les différentes postures attendues
- Partager les doutes et les lever

Travailler en équipe : ETAPE 2- J3 : 1 journée

Public : les managers et leurs équipes

Objectifs :

- Comprendre le cadre et le sens du projet de l'entreprise
- Cerner les enjeux de la Filière en termes d'excellence opérationnelle et de mutualisation
- Clarifier les rôles de chacun, missions, enjeux, responsabilités, et se confronter à la réalité du fonctionnement dans la filière et avec les autres filières
- Identifier les comportements d'équipier garants du bien vivre ensemble et exprimer ses attentes et besoins
- Développer un sentiment d'appartenance dans une communauté de « rôle » ET dans une équipe naturelle

Travailler en équipe : ETAPE 3- Coaching individuel du manager

Objectifs :

- Débriefer du vécu de la journée avec son équipe
- Activer un plan d'action individuel sur un point d'attention identifié lors de la journée avec son équipe

Excellence opérationnelle : management niveau 2 : 1 jour

Public : managers

Objectifs :

- Appliquer les principes de l'Excellence Opérationnelle visant l'amélioration continue de la qualité, des coûts et des délais, pour toutes les activités visant la satisfaction client
- Mettre en place, déployer des outils et indicateurs standards de mesure et d'amélioration continue pour un pilotage dynamique et en temps réel de la performance globale (profitabilité, pérennité des équipes)
- Identifier et traiter les dysfonctionnements ou tout inconfort pouvant perturber les équipes et diminuer leur motivation et efficacité.
- Inspirer les collaborateurs à de nouveaux comportements plus orientés vers les besoins spécifiques des clients, en s'adaptant à leur typologie.
- Développer et partager les processus d'autocontrôles afin de réduire la non-qualité, en protégeant à la fois le client et en faisant juste du premier coup.
- Accroître le management visuel pour mieux communiquer et motiver les collaborateurs.

Intelligence émotionnelle et posture de coach : 1 jour

Public: managers

Objectifs:

- Comprendre ce que recouvre l'intelligence émotionnelle
- Comprendre les enjeux business et relationnels de la bonne maîtrise des compétences émotionnelles en entreprise
- Connaître et s'approprier les 5 niveaux de compétences associées à l'IE
- Découvrir les 4 ressorts à maîtriser de l'IE
- Connaître et maîtriser des outils concrets pour développer les qualités relationnelles des managers
- Anticiper les risques professionnels liés à la mise en œuvre des nouveaux modes collaboratifs et décider des plans d'actions de prévention
- Connaître et maîtriser des outils concrets pour développer ses qualités de manager développeur/coach

METHODES PEDAGOGIQUES

Notre formation s'articule sur une alternance d'apports théoriques et de pratiques :

- Exposés théoriques réalisés par les formateurs
- Apport d'expériences
- Exercices analogiques et de simulations
- Travaux en sous-groupes et mises en situation.
- Coachings individuels
- Echanges et retours d'expériences entre les participants.

Exercices et ateliers d'application permettant aux stagiaires et au formateur d'évaluer les progrès individuels et collectif

MODALITES D'ÉVALUATION INITIALE ET FINALE

Comment les compétences sont évaluées ?

- Autoévaluation en cours de formation
- Évaluation en groupe via des mises en situation, jeux de rôles
- Réflexion collective et individuelle
- Suivi individualisé des managers
- Travail sur leurs propres cas
- Travaux de groupe / étude de cas

Évaluation finale :

- Questionnaire d'évaluation à chaud à l'issue de chaque journée + à la fin du parcours
- Questionnaire d'évaluation à froid (3 mois après) afin d'apprécier l'impact de la formation

NOS FORMATEURS

Un directeur de mission : Patrick ADAM spécialisé en management et en accompagnement du changement

5 consultants formateurs coachs spécialisés en excellence opérationnelle, cohésion d'équipe, management, leadership et conduite du changement.

LIEU ET DEROULEMENT DE LA FORMATION ET DUREE

- Formation de 5,5 jours
- Calendrier établi sur environ 8-10 semaines/groupe
- Lieu de la formation : Paris ou région

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES HANDICAPEES

Pour toute inscription de personnes en situation de handicap, il convient de nous prévenir de manière à étudier l'aménagement de la formation.

Le référent handicap est Léa Ménager, **07 62 50 71 95** [lmenager@fglearning.fr](mailto:lménager@fglearning.fr)

MODALITES ET DELAI D'ACCES

Planning des sessions de formation faisant mention de toutes les sessions prévues au cours de l'année à venir

TARIF ET INSCRIPTION

Prix de la formation sur mesure : Dispositif entièrement sur mesure adapté au contexte du client : nous contacter

NIVEAU DE PERFORMANCE

- Nombre de stagiaires ayant suivi la formation en 2021 et 22 : 1200
- Taux d'assiduité : 98%
- Taux de satisfaction des stagiaires : 95%

CONTACT

FG LEARNING (First Group) 25 rue du Général Foy - 75008 Paris 01.80.06.94.00

Mail : contact@firstgroup.fr

Lien direct accessible depuis le site internet de l'organisme de formation :

<https://www.fglearning.fr/>