RESSOURCES ET CARRIÈRES

# Programme de formation

## « Manager une équipe dans le changement »

*Parcours managérial professionnalisant, avec certification RSCH (10 jours)*

COMPÉTENCE CERTIFIÉE : **« ACCOMPAGNER LES INDIVIDUS ET LES ÉQUIPES DANS LES SITUATIONS DE TRANSITION »**
Certification RSCH n° RS5242 – Accès CPF présentiel – Accès CPF distanciel - En savoir plus : www.moncompteformation.gouv.fr

| | PROGRAMME | MÉTHODES PÉDAGOGIQUES |
|---|---|---|
| **PUBLIC VISÉ**<br>Manager, responsable de structure souhaitant consolider, élargir et / ou certifier ses compétences managériales | MODULE 1 : AJUSTER SA POSTURE DE MANAGER ET LA RELATION AVEC SES COLLABORATEURS<br>**Appréhender son rôle de manager** (J1 - matin)<br>**Cerner son mode de fonctionnement** (J1 - après-midi) | ***Méthode active :*** *découverte de son profil avec l'inventaire de personnalité Process Com®* |
| **PRÉ-REQUIS**<br>Une expérience managériale de 2 ans est recommandée. | **Développer son savoir-faire relationnel** (J2 - matin)<br>**Pratiquer une communication managériale efficace** (J2 - après-midi) | ***Étude de cas :*** *faire une demande, un feed-back constructif, réguler une situation en s'adaptant aux différents profils de collaborateurs* |
| **COMPÉTENCE VISÉE**<br>Piloter efficacement son équipe dans les situations difficiles et de changement | MODULE 2 : MOBILISER ET PILOTER SON ÉQUIPE<br>**Adapter son mode de management au niveau d'autonomie des collaborateurs** (J3 - matin)<br>**Accompagner les montées en compétences individuelles pour faire progresser l'équipe** (J3 - après-midi) | ***Mises en situation :*** *intervenir de façon juste et nécessaire auprès de collaborateurs selon leur niveau d'autonomie (management situationnel)* |
| **OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES**<br>● Approfondir les techniques managériales et de gestion d'équipe<br>● Adopter une posture relationnelle adaptée aux collaborateurs et aux situations<br>● Collaborer efficacement avec son équipe pour soutenir la motivation et la performance<br>● Affirmer son leadership, transmettre une vision et donner du sens<br>● Interagir avec efficacité en situation difficile et de conflit<br>● Gérer les résistances au changement et piloter une équipe dans l'incertitude | **Conduire les entretiens annuels** (J4 - matin)<br>**Responsabiliser et autonomiser par la délégation** (J4 - après-midi) | ***Jeux de rôles :*** *séquences d'entretiens annuels, avec co-construction d'objectifs SMART en s'adaptant au mode relationnel du collaborateur.*<br>*Entretiens de délégation* |
| | MODULE 3 : DÉVELOPPER LA MOTIVATION ET LA PERFORMANCE DE SON ÉQUIPE<br>**Mettre en place les conditions qui créent l'engagement** (J5 - matin)<br>**Mobiliser autour d'un projet d'équipe** (J5 - après-midi) | ***Méthode active :*** *développer son intelligence émotionnelle avec Process Com® pour mieux gérer son stress et ne pas démotiver*<br>***Étude de cas :*** *comment remobiliser un collaborateur démotivé* |

01 48 78 82 20
25 boulevard des italiens, 75002 Paris
contact@ressourcesetcarrieres.com

Siret 413 971 672 00048 – RCS Paris
APE 7022Z – TVA FR69413971672
Sarl au capital de 18000 euros

Ressources et Carrières est enregistré sous le numéro 11753816975 auprès de la Préfecture d'Ile-de-France.
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.
PROGRAMME_FORMATION_MANAGEMENT_CERTIFIANTE_SITE-V3.4_22.11.22

| | PROGRAMME | MÉTHODES PÉDAGOGIQUES |
|---|---|---|
| **ÉVALUATION DE LA FORMATION**<br>• Avant la formation : questionnaire d'auto-positionnement et entretien oral<br>• Pendant la formation (démarche formative) : **évaluation continue des compétences**<br>• À l'issue de la formation (démarche sommative) : **questionnaire de satisfaction** du stagiaire, tour de table approfondi et journée d'**évaluation des compétences acquises (certification)**<br>• A 6 mois : **évaluation différée** | **Valoriser la diversité des talents à partir de réunions d'équipe en intelligence collective** (J6 - matin)<br>**Favoriser l'évolution des collaborateurs à travers l'entretien professionnel** (J6 - après-midi) | ***Simulation*** *de séquences de réunions mobilisant des outils collaboratifs*<br>***Jeux de rôles :*** *Préparation et animation d'un entretien professionnel* |
| **INTERVENANT**<br>Formateur expert en Ressources Humaines, communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, pilotage des transitions | MODULE 4 : GÉRER LES SITUATIONS DIFFICILES OU CONFLICTUELLES<br>**Appréhender la notion de conflit et ses mécanismes** (J7 - matin)<br>**Mettre en place la posture et la communication adéquates pour enclencher la désescalade** (J7 - après-midi) | ***Travaux en sous-groupes :*** *choix d'une stratégie de gestion de conflit pour son cas de structure* |
| **DURÉE, DATES ET ORGANISATION**<br>• Formation inter-entreprise ou intra-entreprise<br>• Formation en présentiel ou distanciel (classe virtuelle)<br>• Durée : **10 jours (70 H)** comprenant 5 modules et 1 jour de certification<br>**70 H en présentiel ou 70 H en distanciel** (classe virtuelle)<br>**-** Horaires : 9h-12h30 – 14h-17h30<br>Dates prévisionnelles : **voir sur le site** | **Adopter le mode de résolution de conflit adapté à la situation** (J8 - matin)<br>**Pratiquer la régulation d'équipe, pour clarifier les malentendus et libérer les tensions** (J8 - après-midi) | ***Simulation :*** a*nimation d'une régulation individuelle et d'une régulation d'équipe*<br>***Méthode active :*** *pose des bases d'une médiation* |
| **LIEU ET DÉLAI D'ACCÈS**<br>• Lieu en présentiel : **Ressources et Carrières, 25 bd des Italiens, Paris 2e,** ou en région dans des salles de séminaire.<br>• **Présentiel** : groupe de 6 participants minimum et 12 participants maximum<br>• **Distanciel** : groupe de 6 participants minimum et 10 participants maximum<br>• **Le délai estimé** entre la demande du bénéficiaire et le début de la prestation est estimé entre 3 mois et 11 jours ouvrés (financement CPF) | MODULE 5 : ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT<br>**Décrypter les mécanismes du changement** (J9 - matin)<br>**Mobiliser les leviers humains du changement** (J9 - après-midi)<br>**Co-construire le changement et piloter son équipe dans les situations de transition** (J9 - après-midi) | ***Étude de cas :*** *état des lieux de son équipe face au changement*<br>***Simulation :*** *présentation de son nouveau projet d'équipe et réponse aux objections* |
| **COÛT ET FINANCEMENT**<br>• 4600 € HT plus TVA / pers. (prix public)<br>• Structures d'insertion, structures de l'ESS, associations, participants demandeurs d'emploi : nous contacter<br>Projet intra-entreprise : **nous consulter**<br>• Formation « **éligible CPF** ». Autres financements possibles : plan de développement des compétences, AIF (Pôle Emploi), FNE-Formation, CPF de transition, fonds propres.<br>• Modalités de règlement : **à réception de facture** | **Certification** (J10 – matin et après-midi)<br>- Auto-positionnement sur les 12 compétences clés de la formation<br>- Présentation orale du participant à partir d'études de cas<br>- Mises en situation concrètes | ***Évaluation :*** *études de cas et mises en situation de séquences intégrant les 12 compétences clés* |

## MODALITÉS DE CERTIFICATION

**La Certification RSCH N°RS5242** est enregistrée au Répertoire Spécifique des Habilitations et Certifications de FRANCE COMPÉTENCES avec le numéro RS5242. Ce répertoire recense les certifications et habilitations de compétences transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles, constituées d'un ensemble homogène et cohérent de compétences, indépendantes d'un contexte professionnel particulier, mais néanmoins indispensables pour l'exercice de nombreux métiers (C. trav., art. L. 6113-6).
La certification professionnelle est accessible après un parcours de formation continue.

**Modalités d'évaluation** : évaluation sur la préparation et la mise en œuvre de séquences clés d'accompagnement en situation professionnelle, sur la pertinence des outils et techniques mobilisés en situation d'encadrement et de changement, sur la juste posture du candidat en situation d'accompagnement individuel et d'équipe.

**Délivrance de la certification** : La validation de la certification se fait par un jury professionnel composé de trois personnes désignées pour représenter le jury de certification : le responsable de l'organisme certificateur et professionnels extérieurs. Le jury est responsable de la remise de la certification.

*Certification préparée sans équivalence de niveau ni passerelle.*

## CHIFFRES CLÉS

Année 2021 :
**99 % de taux d'obtention** de la certification préparée
**100 % participants satisfaits ou très satisfaits** de cette formation
**103 certificats délivrés**

## MÉTHODES MOBILISÉES EN DISTANCIEL

**Ressources et Carrières adapte ses modules en FOAD avec l'outil ZOOM, autour de l'organisation et des principes pédagogiques suivants :**

- Un référent technique adresse en amont aux participants les informations techniques nécessaires et un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil ZOOM. Il valide avec chacun le bon fonctionnement des connexions audio et vidéo lors d'un RV technique collectif. Il pose également les règles du jeu d'un fonctionnement en virtuel et gère d'éventuelles problématiques techniques.

  Par ailleurs, il est disponible la première demi-journée de formation en cas de soucis technique des participants, pour gérer individuellement d'éventuels ajustements liés à l'outil « en ligne ».
- Des documents sont envoyés en amont (plateforme de téléchargement) : questionnaire préalable, supports bénéficiaires, auto-tests éventuels, boite à outils…
- La « classe virtuelle » va à l'essentiel, avec pour principe une idée clé par thème développée par le formateur, complétée par une expérimentation en sous-groupe, puis transposée dans le quotidien professionnel des participants. Cette démarche vise à renforcer la dimension opérationnelle des sessions à distance, tout en gardant la richesse du partage en intelligence collective.

  Au-delà de l'animation en plénière, l'outil en ligne permet l'organisation de sous-groupes virtuels de travail dans le déroulé de la formation et le formateur passe d'un groupe à l'autre en soutien. De même, les mises en situation sont maintenues, mais sous forme de séquences plus courtes.

  Une messagerie (chat) permet aux participants d'interagir par écrit, au-delà des échanges interactifs.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Supports : les participants recevront le support de la formation en format PDF envoyé par mail par l'intervenant, complété le cas échéant par des documents complémentaires. Un lien d'accès à une plateforme de téléchargement dédiée leur sera adressé ensuite, leur permettant de télécharger l'ensemble des supports, documentations et outils de la formation.
- Matériel nécessaire pour la formation en présentiel
  - Une salle dont la taille est compatible avec le plan gouvernemental de lutte contre l'épidémie de COVID-19 en vigueur au moment de la formation
  - Un vidéoprojecteur et la possibilité de sonorisation, un paperboard, une connexion internet

Matériel nécessaire pour la formation en distanciel : un ordinateur avec micro et enceinte, une connexion Internet

## MODALITÉS DE SUIVI

- le questionnaire d'entrée, la convocation, le livret d'accueil avec le règlement intérieur sont envoyés à l'apprenant 10 jours avant le début de la formation
- L'intervenant signe et fait signer la feuille d'émargement au stagiaire par demi-journées
- L'attestation de formation est remise au stagiaire à la fin de la formation
- Le livret d'accueil et le règlement intérieur sont consultables sur notre site www.ressourcesetcarrieres.com, rubrique "informations pratiques"
- Suivi post formation : le participant envoie sa demande au formateur par écrit à l'adresse mail suivante : contact@ressourcesetcarrieres.com. Le formateur lui répond par retour de mail, sous 3 jours en fonction de ses disponibilités, avec possible RV tél.(assistance d'une durée de 3 mois).

## ACCESSIBILITÉ ET PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS DE HANDICAP

- Un questionnaire préalable nous permet d'identifier un potentiel handicap auprès de nos bénéficiaires et d'en déterminer la nature, à savoir moteur, auditif, visuel ou psychique. En fonction des informations transmises, nous mettons en place les compensations possibles et réalisables pour répondre à leurs besoins
- Accès au 25 bd des Italiens, Paris 2e : pour les personnes à mobilité réduite, possibilité de prendre un ascenseur pour accéder aux locaux du 1er étage ; cependant sa taille est insuffisante pour permettre à une personne en fauteuil roulant d'y avoir accès
- Les salles de formation proposées en région sont accessibles pour les personnes en situation de handicap, notamment les personnes à mobilité réduite, sauf cas exceptionnel signalé avant le démarrage de la session
- Consultez notre site internet pour plus d'informations : www.ressourcesetcarrieres.com rubrique « informations pratiques/ politique handicap »

## MOYENS D'ENCADREMENT

- **Assistance pédagogique** : Alexandra Koissi – a.koissi@ressourcesetcarrieres.com – 01 48 78 82 20 du lundi au vendredi (9h30-13h, 14h-17h30)
- **Assistance technique (FOAD)** : Alexandra Koissi – a.koissi@ressourcesetcarrieres.com – 01 48 78 82 20 du lundi au vendredi. (9h30-13h,14h-17h30)
- **Intervenant** : (préciser son nom) contact@ressourcesetcarrieres.com – 01 48 78 82 20 du lundi au vendredi (9h30-13h, 14h-17h30)
- **Référent handicap** : Alexis Meunier – contact@ressourcesetcarrieres.com – 01 48 78 82 20 (9h30-13h, 14h-17h30)

## DÉBOUCHÉS ET SUITE DU PARCOURS

En France et dans l'OCDE les mutations économiques, technologiques, mais aussi sociétales s'accélèrent depuis ces dernières années et incitent les entreprises à modifier en profondeur leur organisation du travail, pour anticiper les changements et de s'y adapter. Dans ce contexte, le développement et l'adaptation des compétences à ces évolutions prend une dimension primordiale, pour permettre aux équipes d'être en adéquation avec de nouveaux modes de travail et de collaboration, combinés aux nouveaux savoir-faire techniques.

L'accompagnement des équipes dans un environnement apprenant est devenu aujourd'hui un enjeu majeur pour permettre aux structures de déployer et réussir la transformation, mais aussi pour donner la capacité aux individus à maintenir leur employabilité ou à intégrer le marché du travail.

Ce parcours managérial vous permet d'évoluer vers l'encadrement d'équipes plus importantes au sein d'une entité, d'un service, d'une structure et l'accompagnement au niveau humain de changements d'ordre organisationnel, économique, technologique.