



Manager et prendre soin de son équipe

Les encadrants sont parfois désarmés face aux défis managériaux qu'impliquent les évolutions de leur contexte de travail. A ces difficultés s'additionne le défi de se positionner à la juste place entre missions opérationnelles et vision globale.

Dans ce cadre, comment prendre soin de soi et de son équipe, en conjuguant qualité et bien-être au travail ? Comment se positionner en tant que manager de proximité, en acquérant des outils managériaux opérationnels ? C'est à ces deux questions principales, que cette formation pourra répondre, dans un parcours innovant et adapté à la prise de recul et l'expérimentation des acquis.

Public et prérequis

Cadres intermédiaires
Expérience d'au moins 1 an en management
Absence de relation hiérarchique entre participants d'une même structure

Méthodes pédagogiques

Techniques d'animation actives et participatives.
Apport synthétique d'outils et mises en pratiques

Durée

28 h

Modalités

• 4 jours en présentiel (2+1+1)

OU

• 7 classes virtuelles de 2h30

Intervenant

Manager et formateurs.rice expérimenté.e

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Objectifs

- ✓ Comprendre son rôle de manager intermédiaire
- ✓ Repérer ses ressources et axes de développement dans le management des personnes
- ✓ Identifier les attitudes et pratiques du manager de proximité favorisant la contribution individuelle, l'efficacité collective et la cohésion.
- ✓ Piloter l'activité de son équipe
- ✓ Communiquer efficacement
- ✓ Intégrer l'objectif du bien-être au travail dans ses pratiques managériales pour soi et son équipe.
- ✓ Identifier les conditions de la bientraitance collective et agir en conséquence.
- ✓ Identifier l'impact de son management sur la QVT.
- ✓ Reconnaître ses collaborateurs.rices et être reconnu en tant que manager

Programme

- Management et rôle du manager de proximité - l'importance de la communication - Le pilotage de l'activité de son équipe
- Les composantes de la « bientraitance collective » - Les facteurs de risques pour soi et pour son équipe - le management et La Qualité de Vie au Travail
- L'efficacité et la cohésion d'équipe
- L'analyse de pratiques entre pairs
- La gestion des priorités : organiser son activité et celle de son équipe - l'assertivité
- Mener des entretiens difficiles (recadrage / régulation)
- La délégation pour optimiser son temps et se préserver en tant que manager de proximité
- Les réussites managériales

Le + de cette formation

Des mises en situations concrètes issues de la réalité des participant.e.s

L'apprentissage entre pairs pour sortir de son isolement managérial

Prévenir et gérer les conflits

Les tensions et conflits font partie de la vie de toute organisation. Mais quand ils prennent trop de place au sein de l'équipe alors l'activité est empêchée. Il peut sembler facile de ne pas intervenir en espérant que les tensions se résoudront d'elles-mêmes. Le risque est de voir les conflits prendre encore plus d'ampleur. Cette formation vous apportera méthodes et outils pour diagnostiquer tensions et conflits, les gérer quand ils surviennent et surtout mettre en place les actions de prévention nécessaires.

Objectifs

- ✓ Analyser un conflit et adapter son mode de réponse à son intensité
- ✓ Identifier son attitude naturelle face aux conflits
- ✓ Gérer les conflits interpersonnels : entre le manager et son collaborateur
- ✓ Gérer les conflits interpersonnels au sein de son équipe
- ✓ Prévenir les tensions et conflits dans son équipe

Programme

- Identifier les sources des conflits
- Adapter son mode d'action en tant que manager : identifier son mode préférentiel de gestion des conflits
- Gérer un conflit avec un.e collaborateur.ice : Le rôle des émotions, les attitudes relationnelles, entraînement à la posture assertive, les principes de la communication non violente
- Gérer les conflits au sein de son équipe : la dynamique d'équipe ; les stades de conflit au sein d'une équipe et les étapes de gestion des conflits
- Mener un entretien de médiation et mettre en place les conditions de réussite de cet entretien
- Prévenir les tensions dans son équipe : les conditions de prévention des tensions, les règles de fonctionnement
- Echange sur les situations de gestion des conflits en modalité co-développement

Le + de cette formation

L'entraînement à la médiation largement plébiscité par les participant.e.s

Public et prérequis

Expérience d'au moins 1 an en management
Absence de relation hiérarchique entre participant d'une même structure

Méthodes pédagogiques

Techniques d'animation actives et participatives.
Apport synthétique d'outils et mises en pratiques

Durée

14 h

Modalités

4 classes virtuelles de 3 h distantes d'une semaine à 10 jours. Les intersessions seront consacrées à la réalisation d'exercice de mise en pratiques, aux échanges entre pair et formateur.ice -2 h de tutorat

Intervenant.e

spécialiste de la gestion des conflits et des RH dans les associations

Codéveloppement Professionnel continu

2

Dirigeant.e.s de l'ESS, l'isolement n'est pas une fatalité !

Le codéveloppement professionnel permet progresser dans ses pratiques managériales et professionnelles en travaillant entre pairs sur des situations vécues selon un processus simple et efficace d'intelligence collective : les problématiques de chacun.e deviennent des sources d'apprentissage pour tous.tes.

Objectifs

- ✓ **Développer votre efficacité** professionnelle et personnelle avec davantage de sérénité
- ✓ **Prendre du recul et élargir votre vision**
- ✓ **Trouver des réponses entre pairs** sur vos interrogations, les problématiques de votre métier, la manière de l'exercer et de la vivre – en toute confiance et sans enjeu
- ✓ Ouvrir de nouveaux champs sur vos pratiques professionnelles

Méthode

Le groupe se réunit pour une première séance de cadrage où sont explicités les règles et le cadre de référence théorique du processus.

Chaque séance se déroule par la suite selon 4 temps et permet de traiter 1 à 2 situations

Accueil et collecte des problématiques du jour

Exposé d'une situation, clarification, contrat et propositions du groupe

Synthèse et plan d'action

Evaluation et intégration des apprentissages par chacun

Le processus permet également de pratiquer l'écoute active, le questionnement puissant, le feedback, et de mobiliser sa créativité et son intuition. La facilitatrice est garante du processus et peut faire des apports théoriques ciblés sur les thématiques abordées, mais elle n'a pas vocation à intervenir sur le contenu des échanges.

Entre les séances, chaque participant.e tient son journal de bord, témoin de sa progression.

La confidentialité est une condition importante au bon déroulement du processus.

Pour qui ?

Groupe de 4 à 8 participants, en parité de responsabilité (dirigeant.e.s, D/RRH, managers intermédiaires...)

Durée

6 séances d'une demi-journée sur une période de 9 mois environ

Intervenant.e

Consultant.e ou Coach formé.e au codéveloppement

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Le + de cette prestation

Des rendez-vous courts mais réguliers avec le groupe de pairs et avec soi-même pour se poser, prendre du recul et retrouver ses marges d'action face aux défis professionnels



Accompagnement Ressources Humaines

Formaliser et faire évoluer ses politiques et pratiques employeur fait partie des actions indispensables pour assurer que son organisation dispose, aujourd'hui et demain, des ressources humaines dont elle a besoin et sait créer les conditions de leur engagement et de leur développement. Cela peut être un défi quand l'équipe RH est réduite ou accaparée par le quotidien, et l'accompagnement permet de faire aboutir des projets structurants et utiles.

Pour qui ?

Associations et entreprises de l'ESS avec un pilotage par la direction, le service RH en impliquant les acteurs-clés (managers, IRP,...)

Contextes :

Croissance, transformation organisationnelle, renouvellement de la gouvernance, création de la fonction RH,...

Durée indicative

2 à 5 jours pour le diagnostic

3 à 10 jours d'accompagnement selon les besoins

Intervenant.e

Consultant.e.s disposant d'une expérience opérationnelle en RH et d'une bonne connaissance de l'ESS

Analyser un conflit et adapter son mode de réponse à son intérêt

transfairh
DÉVELOPPEURS
D'ORGANISATIONS
HUMAINES

Objectifs

- ✓ Disposer d'une vision partagée par les acteurs-clés de l'organisation de ses forces et besoins en ressources humaines pour mettre en œuvre sa stratégie
- ✓ Construire un plan d'actions prioritaires
- ✓ Elaborer des politiques et outils spécifiques adaptés au contexte de l'entreprise
- ✓ En préparer la mise en œuvre avec l'implication de tous les acteurs concernés

Déroulement-type et méthodes

- ✓ Cadrage de l'accompagnement : pourquoi, avec qui, quand
- ✓ Diagnostic de l'existant et des besoins à partir de données disponibles et d'entretiens avec les personnes-clés
- ✓ Restitution du diagnostic et construction du plan d'actions
- ✓ Animation de groupes de travail pour co-construire des propositions de politiques et outils sur les sujets prioritaires par exemple le recrutement et l'intégration, la formation et les parcours professionnels, la rémunération, la gestion des emplois et compétences,...
- ✓ Appui à la mise en œuvre et à la communication interne

TransfairRH prend appui sur les ressources existantes dans l'organisation, tout en l'enrichissant d'exemples extérieurs inspirants. Les livrables de l'accompagnement, simples et pragmatiques, sont construits sur mesure pour s'adapter à chaque contexte et culture de travail.

Chaque intervention fait l'objet d'un échange préalable d'analyse de la demande et d'une proposition d'intervention détaillée

Le + de cette prestation

Nos consultant.e.s vous accompagnent dans un mode formatif, vous aident à impliquer les personnes-clés dans la démarche afin de garantir que les outils créés seront appropriés sur la durée

[Contactez-nous !](#)



Réaliser un diagnostic organisationnel

Analyser son organisation pour relever les points forts et identifier les points d'amélioration est une démarche qui peut intervenir à différente étape de vie d'une structure. Qu'il s'agisse d'un changement nécessitant de se repencher sur le fonctionnement et le management, d'évaluer une réorganisation passée, l'exercice est toujours basé sur une écoute large des parties-prenantes. Le confier à un tiers externe comme TransfairRH permet une prise de recul utile pour progresser collectivement.

Pour qui ?

Une organisation, un pôle, une équipe projet

Contextes : Des questionnements sur l'adéquation entre son organisation et sa capacité de répondre à ses enjeux et ses objectifs stratégiques.

Durée indicative

Sur une période de 1,5 à 3 mois.

Objectifs

- ✓ Disposer d'une vision partagée des forces et des faiblesses de l'organisation
- ✓ Définir les conditions réunies ou manquantes du développement pérenne à moyen-terme
- ✓ Identifier des actions d'amélioration tant en termes structurel que fonctionnel

Déroulement-type et méthodes

- ✓ Lancement du diagnostic et mobilisation possible d'un comité de pilotage
- ✓ **Analyse documentaire :** Fiches de poste, statuts, le rapport moral, les outils RH, financiers et d'organisation
- ✓ **Entretiens** individuels et collectifs avec des représentants de la gouvernance ou du management selon, les membres de l'équipe concernée en recherchant une exhaustivité et dans le cas d'une grande équipe une représentativité des emplois
- ✓ **Restitution du diagnostic avec des préconisations**

Le + de cette prestation

Notre capacité à faire un pas de côté et mettre en évidence les angles morts.

Notre feedback y compris sur « ce qui fait mal », pour progresser et se dépasser en tant que collectif

BILAN DE COMPETENCES

Objectifs :

La démarche de bilan de compétences permet à une personne de faire le point sur ses ressources et motivations en vue de construire un projet professionnel réaliste. Ceci peut se faire dans des contextes de transition ou de questionnement variés: promotion ou changement de fonction, confirmation dans le poste actuel, reconversion vers un nouveau métier ou secteur, préparation d'un départ à l'étranger ou d'un retour d'expatriation...

Déroulement-type :

1. Analyse de la situation de départ (analyse de la demande, du contexte...)
2. Retour sur le parcours professionnel
3. Identification des ressources disponibles (compétences, point forts, opportunités, réseaux...) et les pistes d'orientation:
4. Construction du projet professionnel avec des scénarii
5. Rédaction d'une synthèse sur les enseignements du bilan de compétences
6. Evaluation de l'accompagnement

Méthodes :

Les méthodes employées alternent des outils de type rationnel (portefeuille de compétences, grilles d'enquêtes et de choix, plans d'action) et des séquences faisant appel à l'imagination et aux émotions (récit de vie, exercices projectifs). Selon les objectifs et préférences du.de la salarié.e, nous pourrions utiliser des questionnaires permettant d'évaluer les dimensions de la personnalité au travail, les intérêts professionnels, le style de leadership (LJI), les compétences transférables et de recueillir un retour sur la perception de son entourage professionnel (questionnaire 360°). Enfin la personne aura à rechercher des informations (enquête documentaire et entretiens avec des professionnels des postes/secteur visés) pour valider son projet.

Le rôle du.de la consultant.e est d'accompagner la réflexion, de proposer des outils d'analyse, de collecte d'informations, d'aide à la décision et de planification de l'action. Il.elle joue également un rôle de miroir permettant aux salarié.e.s de prendre conscience de ses ressources et de ses préférences.

Le + de cette prestation

- ✓ Mise en relation avec des acteurs de différent.e.s secteurs professionnels de l'économie sociale et solidaire pour les enquêtes professionnelles.

Public

Salarié.e

Durée indicative

24h : 15h d'entretiens et 9h de recherche personnelle

6-8 entretiens d'une durée sur 10 à 15 semaines

Intervenant.e

Milène WARME

milene@transfairh.coop

06.50.85.83.82

Tarif :

3000€ HT et TTC