Programme de Formation

GERER UNE EQUIPE D'OUVRIERS

Organisation

Durée : 20 heures et 15 minutes

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Public visé

La formation s'adresse aux agents publics locaux et régionaux bruxellois responsables d'une équipe d'ouvriers, et soucieux de développer leurs compétences pour exercer au mieux leur fonction d'encadrement.

Elle s'adresse également aux agents appelés à exercer une telle fonction dans le futur.

Objectifs pédagogiques

Le chef d'équipe coconstruira son attitude managériale avec le formateur. Il repèrera les techniques de management spécifiques à une équipe d'ouvriers ; il analysera et aura l'occasion d'expérimenter différentes manières de susciter un esprit d'équipe, de motiver son équipe, de l'encadrer par un bon feedback et en s'aidant d'outils spécifiques ; il expérimentera les techniques recommandées pour cadrer son équipe en s'aidant de modèles de communication. Il aura l'occasion également d'interroger sa manière d'évaluer et de responsabiliser ses ouvriers.

Description

INTRODUCTION

On est souvent propulsé chef sans y avoir été vraiment préparé.e.

Bien communiquer, motiver ses collaborateurs, donner des consignes claires, recadrer tout en restant à l'écoute, se faire respecter, jouer la courroie de transmission avec son propre chef… Autant de tâches incombant au responsable d'équipe. Comment les réaliser le plus efficacement possible ? C'est ce que cette formation vous propose de découvrir.

CONTENU

1) Développer sa posture de leader
   - Découvrir les représentations et les critères d'une équipe d'ouvriers performante
   - Comprendre les tâches et les devoirs d'un responsable
   - Découvrir son style de leadership et se situer comme leader

2) Savoir communiquer de manière assertive
   - Pratiquer une communication claire et efficace
   - Savoir communiquer assertivement

3) Mettre en place une stratégie de leardership et management
   - Découvrir les techniques de management spécifiques à une équipe d'ouvriers
   - Reconnaître les qualités des membres de l'équipe et les utiliser (talent management)
   - Savoir susciter un esprit d'équipe et motiver son équipe :
     - Pratiquer le feed-back pour motiver son équipe
     - Définir les différentes sortes de motivation et identifier les freins et les leviers de motivation
   - Savoir recadrer et verrouiller un accord
   - Savoir déléguer

- Comprendre et pratiquer la manière d'encadrer son équipe d'ouvriers
- Savoir assurer le feed-back, l'encadrement et l'organisation du travail grâce à des logiciels/outils
- Savoir comment évaluer et responsabiliser une équipe d'ouvriers : évaluer ses collaborateurs en utilisant les techniques de l'entretien
- Savoir comment responsabiliser ses collaborateurs
- Savoir comment cadrer son équipe: donner et faire respecter les règles de sécurité, gérer les conflits dans mon équipe

4) Adopter la posture du manager coach

- Identifier la bonne distance pour tirer le meilleur de son équipe
- Adapter son leadership à son collaborateur
- Identifier les différents styles sociaux et leurs motivations et adapter ma communication et mon management en fonction du style social de mon collaborateur

Modalités pédagogiques

La méthodologie se veut active et inductive. Le formateur réalise des activités de brainstorming, organise des travaux en sous-groupes et en plénière, des sondages et quiz, des partages d'expériences, des tours de table, toutes expériences à partir desquelles les participants déduisent des points d'attention.

La formation est interactive et favorise l'intelligence collective :

- L'expérience professionnelle des participants est régulièrement interrogée
- Des activités ludo-pédagogiques et des mises en situation sont organisées pour tester les habitudes comportementales et de communication des apprenants
- Des quiz et tests sont réalisés en cours de journée pour interroger les participants sur leurs techniques de management/gestion d'équipe, leurs expériences ou pour recadrer leurs pratiques
- La formation ancre les acquis d'apprentissage. Le formateur organise des débriefings et des sondages sur les acquis de formation en cours de formation

Chaque activité de groupes ou sous-groupes aboutit à un débriefing et apports éventuels du formateur (apports théoriques, cadrage, etc.).
En début de séance, le formateur fait le point sur les contenus abordés, le plan d'action individuel et propose des encouragements.
En fin de séance, le formateur propose une activité de synthèse ou de réactivation des données vues en formation.