



## Les ateliers Managers

### Pourquoi ces ateliers ? :

Pour aider le manager à :

- Aguerir sa posture managériale au travers de situations concrètes.
- Lui donner l'opportunité, de se mettre en situation personnellement.
- Expérimenter sa posture dans des types de situations nouvelles

### Pour Qui ? :

- Les managers volontaires ayant à conduire des entretiens individuels en tant que manager ou manager transversal.

### Pour faire quoi ? :

- Venir avec des cas concrets afin d'en discuter et les jouer (situations filmées avec débriefing) – le film reste une option pour des managers totalement réfractaires.
- Echanger avec d'autres participants sur leurs bonnes pratiques.
- Renforcer le réseau de pairs au sein de l'organisation .
- Repartir avec des réponses et une mise en situation qui met en confiance et permet de repérer les points d'appui et les zones de vigilance.

### Quand et comment ?

Des ateliers de 3h30 (9/12h30 et 14/17h30)

- Un nombre de participants idéalement pairs.
- limité à 4 personnes.
- afin que chacun puisse expérimenter le rôle de manager, rédiger son script d'entretien et pouvoir poser des questions pendant le débriefing.

- Afin de dépasser la crainte du regard du groupe (8 pers dans la formation initiale).

### **Déroulé de l'atelier :**

1. Un apport théorique du consultant (20/30' max).
2. Des scénarios proposés par le consultant ou apportés par les participants.  
(convocation à l'atelier incitant les participants à venir avec leurs problématiques)
3. Des situations filmées et débriefées.

### **Les sujets identifiés/potentiels**

- Conduire un entretien de recadrage.
- Conduire un entretien de motivation et Identifier le style de management idéal pour son collaborateur.
- Vendre une délégation à un collaborateur avec un objectif SMART.
- Donner un signe de reconnaissance conditionnel positif ou négatif à un collaborateur.
- Conduire un entretien de recrutement (CDI/CDD/intérimaire/Stagiaire et job d'été).
- Conduire un entretien de bilan de fin de mission (CDD/intérimaire).
- Conduire un entretien de mi ou fin de période d'essai.
- Conduire un entretien de reprise de travail à l'issue d'une absence de longue durée ou d'un accident du travail.
- Conduire un entretien de départ en formation et de retour de formation.
- Appeler un collaborateur à son domicile lors d'un arrêt de travail.
- Prendre la parole en public.
- Gérer une situation conflictuelle en adoptant une posture de médiateur.
- ....