

Réussir sa prise de fonction managériale

Un parcours d'intégration pour primo-encadrants : deux jours collectifs pour poser les fondations, une option de coaching individuel pour sécuriser les premiers mois.

Public	Primo-encadrants : agents et salariés en première prise de poste de responsabilité (encadrement d'équipe, de service ou d'unité).
Prérequis	Première prise de poste d'encadrement effective ou imminente.
Durée et modalités	2 jours (4 demi-journées, en continu ou discontinu), présentiel — option coaching individuel : 6 à 10 h en visioconférence, fractionnables en séances de 1 h à 2 h sur 6 mois — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Opérer la bascule identitaire expert → manager et identifier son profil managérial (points d'appui, points de vigilance) ;
- S'approprier les valeurs et référentiels managériaux de votre organisation et les traduire dans son intention de management ;
- Acquérir les réflexes du quotidien : brief et réunion d'équipe, délégation, feedback, priorisation, traitement des situations sensibles ;
- Se repérer dans son organisation, cartographier ses appuis et constituer son réseau de pairs ;
- Construire sa feuille de route individuelle de prise de poste (objectifs SMART, actions à 30 jours).

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- Devenir manager : les 5 bascules de la prise de poste et les pièges des 100 premiers jours ;
- Auto-positionnement de son profil managérial (questionnaire amont débriefé en séance) ;
- Mise en situation : « ma première prise de parole devant l'équipe » (feed-back structuré) ;
- Les valeurs managériales de votre organisation à l'épreuve du réel : ateliers d'appropriation ;
- La boîte à outils du manager débutant : brief, délégation par niveaux, priorisation, feedback (DESC), écoute active ;
- Mises en situation en trios tournants : recadrer sans casser la relation, déléguer à un agent réticent, annoncer une décision qu'on n'a pas prise ;
- Atelier de co-développement « flash » : première expérience d'entraide entre pairs ;
- Cartographie d'appuis, réseau de pairs de la promotion et feuille de route individuelle de prise de poste.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Environ 75 % du temps en modalités actives. La feuille de route individuelle sert de fil rouge du parcours : initiée en session collective, elle ouvre le coaching. Option coaching individuel : protocole déontologique strict (entretiens tripartites d'ouverture et de clôture, confidentialité absolue des séances, coaches diplômés ou certifiés), conduite des séances selon la méthode GROW, journal de bord, bilan intermédiaire formalisé à mi-parcours.

ÉVALUATION

En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique. À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel. À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session. Attestation de formation remise à chaque participant.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.