

# DU TECHNICIEN EXPERT AU MANAGER

## DÉLÉGUER, RESPONSABILISER, OBTENIR DES RÉSULTATS

### DURÉE

3h30 (demi-journée)

### FORMAT

Présentiel chez ECONOMIS (Avignon)

### NOMBRE DE PARTICIPANTS

1 à 10 (possible en format individuel dirigeant)

### NIVEAU

Tous niveaux – débutant à expérimenté

### OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Identifier son style de management dominant et les situations dans lesquelles il devient un frein
- Appliquer le style adapté à chaque collaborateur selon son profil et son niveau d'autonomie
- Formuler une demande, un feedback positif ou un recadrage qui produit un résultat sans tension
- Mener un entretien de recadrage sans casser la relation ni perdre l'autorité
- Lire les signaux non verbaux d'un collaborateur pour ajuster son approche en temps réel
- Déléguer avec des critères objectifs – à qui, quoi, jusqu'où, avec quel niveau de contrôle
- Détecter les signaux précoces de burn-out et de désengagement dans son équipe
- Créer un environnement attractif pour toutes les générations sans perdre ses collaborateurs expérimentés

### PUBLIC VISÉ

Managers, chefs d'équipe, dirigeants, associés en position d'encadrement

### PRÉ-REQUIS

Aucun

### MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

- Auto-évaluation en début et fin de formation sur les 8 objectifs opérationnels
- Observation des mises en situation et jeux de rôles
- Plan de développement managérial individuel – preuve de transfert
- Questionnaire de satisfaction J (à chaud) et J+30 (à froid)
- Certificat de réalisation nominatif

### PROGRAMME DE LA FORMATION

Durée	Séquence	Contenu	Livrable
45 min	<b>Diagnostic complet — mon style et ses effets</b>	Diagnostic approfondi sur les 4 styles. Identification des angles morts réels. Cartographie par collaborateur : style appliqué vs style adapté — l'écart est souvent saisissant.	Cartographie style/équipe
1h00	<b>Les 4 styles — maîtrise opérationnelle</b>	Comment évaluer le niveau d'autonomie d'un collaborateur en 4 critères. Comment choisir le style en fonction. Comment passer d'un style à l'autre sans déstabiliser. Exercice de cartographie complète de son équipe.	Grille d'évaluation de l'autonomie
1h15	<b>Le feedback qui fait avancer — pas celui qui blesse</b>	Structure OSBD appliquée au management réel : Observation, Sentiment, Besoin, Demande. Feedback positif, correctif et recadrage. Mises en situation en trinômes sur des situations apportées par les participants.	Répertoire OSBD + cas traités
1h15	<b>Lire son équipe — calibration et adaptation en temps réel</b>	Approfondissement de la calibration comportementale. Introduction au rapport : créer un espace de confiance dans les premières secondes d'un entretien difficile. Exercices progressifs.	Grille de calibration approfondie
1h00	<b>Les situations que les managers redoutent — travail sur cas réels</b>	4 situations en mises en situation réelles : entretien de recadrage, collaborateur qui résiste, réunion qui déraile, conflit entre collaborateurs. Chaque situation est jouée, débriefée, rejouée.	Cas résolus + fiches réflexes
45 min	<b>Plan de développement managérial</b>	3 situations prioritaires, styles et outils à déployer, indicateurs de réussite à 30 jours. Partage en groupe. Engagement collectif. Clôture.	Plan de développement managérial complet co-construit