

## **Programme de formation « Manager de proximité en boulangerie-pâtisserie »**

**Date :**

**Lieu :**

### **Objectif de la formation :**

Travailler sa posture de manager

### **Public concerné :**

Chefs d'entreprise, conjoints de chefs d'entreprise, encadrants en fabrication et en vente du secteur de la boulangerie-pâtisserie.

**Prérequis :** Aucun

**Durée :** 7 heures

### **Objectifs opérationnels :**

- Accompagner ses équipes au sein du projet d'entreprise
- Acquérir des outils et méthodes adaptés à l'artisanat pour piloter efficacement son équipe
- Communiquer et motiver son personnel

### **Moyens pédagogiques :**

- Formateur spécialisé dans l'accompagnement des artisans boulangers et de ses équipes. Titulaire d'un CAP boulanger et d'une formation en management, il connaît parfaitement les problématiques du secteur.
- Supports pédagogiques « papier » et « numérique »
- Remise d'un livret avec les apports essentiels et des exercices d'application




### **Méthode d'évaluation**

- Grille de positionnement des stagiaires en début et fin de formation

### **Programme du stage :**

- Présentation de la formation et rappel de ses objectifs
- Tour de table/ Présentation des participants (parcours et attentes de la formation)
- Grille de positionnement (auto-évaluation des acquis)
- Contenu de la formation :

### **Projet d'entreprise**

- Aligner le Pourquoi, le comment et le quoi pour faire équipe ? 
- Définition du but commun et son périmètre 
- Développer une culture commune pour faire grandir le projet  individuel et collectif

- Qu'est-ce qu'être manager en 2018 ? Manager le système et non les hommes<sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>

### **Motivations des équipes et Délégations** <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>

- Les formes de motivations (intrinsèque – extrinsèque) <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>
- Parcours et accompagnement des apprentis, salariés du recrutement à l'organisation des missions au quotidien.
- Reconnaissance et développement des compétences individuelles et collectives (accompagnement, entretien annuel, auto-formation). Des repères pour accompagner la montée en compétences des équipes
- Les formes de délégation- Déléguer, pourquoi, quoi et comment ? Passer du mode contrôle au mode confiance

### **Transmission et Démarche d'amélioration continue**

- Concevoir des principes simples pour les prises de décisions (responsabilisation)
  - Responsabilité, autonomie et autocontrôle
  - Prise de décision et gestion du temps- Anticipation et visualisation
  - Amélioration continue : développer des processus plutôt que des procédures
  - La force des petits pas / marche par marche<sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub>
  - Savoir reconnaître sa place au sein d'une équipe, « faire sa part »
- 
- Bilan de fin de formation (échanges avec les participants)
  - Grille de positionnement (évaluation des acquis)
  - Enquête de satisfaction