

## MANAGEMENT OPERATIONNEL – M2

### OBJECTIFS DE LA FORMATION

Permettre à tout exploitant de prendre la pleine mesure de sa mission d'encadrement : diriger, animer du personnel (main d'oeuvre saisonnière, salariés occasionnels), transmettre des consignes, convaincre avec la juste posture, prendre des décisions en situation d'incertitude  
Développer son efficacité dans les actes quotidiens d'encadrement individuel et collectif par : des réflexes, repères et outils

### PERSONNES CONCERNÉES

Exploitants agricoles et salariés en situation de gestion de personnel (permanent, occasionnel, apprenti, stagiaire)

### ANIMATION

Prestataire externe : APAVE CONSEIL SUD OUEST

Conseiller en Prévention des Risques Professionnels de la MSA Sud Aquitaine

### LIEU - DURÉE

1 journée

Lieu à déterminer

### CONTENU DE LA FORMATION

#### Séquence 1 : Brise glace - Rôles et comportement du manager opérationnel

C'est quoi pour moi encadrer une équipe ?  
Quelles sont mes points forts ? Mes difficultés ?  
Un manager opérationnel qui réussit sur ses missions d'encadrement, cela ressemble à quoi ?

#### Séquence 2 - Quand faire preuve d'exigence et d'autorité ? Quand laisser le choix ou laisser couler ?

« Ni hérisson, ni paillason » : la juste posture  
- Comment se positionner : avec son conjoint ? ses parents ? lorsque l'on se fait aider de ses amis et de sa famille ?  
- Faire participer : comment intégrer les nouveaux saisonniers/salariés ?  
- Que peut-on déléguer ?  
- Quiz

#### Séquence 3 - Les fondamentaux

Quelle posture en fonction des situations ?

1. Être directif
2. Donner du sens, être persuasif
3. Faire participer : pour impliquer
4. Déléguer : pour responsabiliser

#### Séquence 4 - Diriger pour donner un cadre, des règles, une structure

- Définir les règles : les règles de fonctionnement d'équipe, d'hygiène et de sécurité, poser les limites entre sphère professionnelle et personnelle (accès au domicile, présence familiale, etc.)

- Passer une consigne  
- Jeux de rôle à partir de vos propres situations de travail vécues avec des collaborateurs

#### Séquence 5 - Donner du sens

- Pourquoi travailler de cette façon ?  
- Jeux de rôle : pourquoi les EPI, pourquoi ces règles sanitaires, etc.

#### Séquence 6 - Mesurer l'activité

- Faire un retour sur le travail accompli  
- Faire le point sur l'application de la consigne  
- Donner de la reconnaissance

#### Séquence 7 - Bilan

Se donner de la reconnaissance : échange sur les succès et ce qu'il reste à accomplir  
La première chose que je vais mettre en place en sortant de la formation

**Bon à savoir :** cette formation vous donne envie d'aller plus loin ? Il existe d'autres formations

*Niveau 2 - La dynamique du collectif - De la gestion de conflits à la célébration des réussites*

*Niveau 3 – Savoir motiver, fidéliser et conserver ses collaborateurs*

### PÉDAGOGIE

**Pré-requis :** Être encadrant, encadrer du personnel (permanents et/ou saisonniers)

**Méthodes et supports :** présentations, vidéos, jeux de rôle

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

**Avant formation :** Auto évaluation

**Pendant la formation :** Auto évaluation et évaluation par des mises en situation

**Après formation :** Auto évaluation