
Programme de Formation

Management d'équipe : Prendre sa place de manager et animer son équipe au quotidien

Organisation

Durée : 14 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique



Public visé

Cette formation s'adresse aux collaborateurs exerçant des responsabilités d'encadrement ou de coordination d'équipe dans le cadre des activités de couverture BTP et d'installation de systèmes photovoltaïques.

Elle est particulièrement adaptée à des binômes intervenant sur le terrain, notamment un chef d'équipe titulaire et un relais managérial, amenés à manager en parallèle sur des chantiers différents.

Le contenu est conçu pour des professionnels du terrain souhaitant structurer leurs pratiques managériales et gagner en aisance dans l'animation quotidienne d'une équipe.



Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables d'exercer leur rôle de manager avec une posture affirmée, des outils de communication efficaces et des méthodes concrètes pour animer leur équipe, gérer les conflits et conduire des entretiens dans le contexte spécifique du BTP couverture et du photovoltaïque.

La formation vise à renforcer la cohérence managériale entre le chef d'équipe titulaire et le relais managérial, afin de développer un langage commun, des pratiques d'encadrement harmonisées et une complémentarité efficace lors des interventions sur chantiers distincts.

Les participants apprendront également à motiver et fédérer leurs équipes dans un environnement exigeant physiquement, techniquement et organisationnellement, tout en maintenant un cadre clair autour de la sécurité, de la qualité et des délais.



Description

Intitulé : Management d'Équipe – Prendre sa place et animer au quotidien.

Durée : 14 heures, réparties sur 2 journées consécutives.

Format : présentiel intra-entreprise.

Nb stagiaires : dès 2 participants, chef d'équipe titulaire + relais managérial.

La formation répond à un besoin identifié chez NELISSOL, entreprise de couverture BTP et d'installation photovoltaïque certifiée RGE QualiPV, QualiPac et QualitEnR, afin de structurer les pratiques managériales au sein des équipes. Des situations de tension liées à un manque de repères managériaux ont été repérées. Former ensemble les deux collaborateurs impliqués permet de garantir un langage commun, une cohérence des pratiques d'encadrement et une complémentarité lors des interventions en binôme.

Le programme s'appuie sur les situations réellement vécues par les participants sur chantier pour partir du terrain et construire des apprentissages immédiatement transférables. Le diagnostic initial permet d'identifier les problématiques les plus fréquentes : conflits, communication, autorité, motivation, pression chantier, sécurité, météo et délais.

Le premier module porte sur l'identité du manager BTP. Il permet de distinguer le rôle d'expert technique de celui de manager, de comprendre les 4 styles de management — directif, persuasif, participatif, délégitif — et de savoir dans quels contextes les utiliser sur chantier. Il traite également de la complémentarité entre

chef d'équipe titulaire et relais managérial, de la construction de l'autorité naturelle sans imposition, et du maintien de la posture managériale sous pression. Une mise en pratique d'auto-évaluation du style de management en binôme est prévue.

Le deuxième module est consacré à la communication managériale. Les participants travaillent la communication assertive afin d'exprimer leurs idées sans agressivité ni passivité, apprennent à donner une consigne claire sur chantier en intégrant les 5 éléments indispensables, et s'entraînent à l'écoute active par la reformulation, la validation et la rassurance. Le module aborde aussi le feedback positif et correctif, l'adaptation de la communication selon les profils rencontrés sur le terrain — novice, compagnon expérimenté, caractère difficile — ainsi que la communication en situation d'urgence chantier, comme un dégât des eaux, un incident PV ou un accident. Des jeux de rôle permettent de mettre en pratique consigne difficile, recadrage verbal et félicitations.

Le troisième module traite de la gestion des conflits. Il analyse les sources de tension en BTP couverture, notamment la fatigue physique, l'inégalité ressentie, la pression météo et les délais. Les stagiaires découvrent les 3 niveaux de conflit et la manière d'intervenir à chaque stade. La méthode DESC est travaillée en détail : Décrire, Exprimer, Suggérer, Conclure. Le rôle du chef d'équipe dans la médiation entre deux collaborateurs est clarifié, de même que la nécessité de poser des limites non négociables concernant la sécurité en hauteur, la qualité de pose et le respect des consignes. Un cas spécifique de conflit lors d'une intervention simultanée sur deux chantiers différents est également abordé. Une simulation de conflit avec méthode DESC conclut le module.

Le quatrième module est dédié à la motivation et à la cohésion d'équipe. Il met en lumière les leviers de motivation des collaborateurs BTP : reconnaissance, autonomie, équité et progression. La reconnaissance au quotidien sur chantier est illustrée par des gestes simples mais structurants. Le module valorise les compétences techniques liées à la couverture, à la pose PV et au calepinage. Il propose aussi des repères pour gérer les personnalités difficiles, comme le passif, le réticent ou le leader informel. La création de cohésion d'équipe passe par le brief du matin, la valorisation des réussites et l'esprit d'entreprise. Une charte d'équipe est co-construite en mise en pratique.

La première journée se conclut par un bilan permettant de revenir sur les apprentissages, puis de préparer la journée 2 à partir de deux situations managériales à travailler par participant.

La deuxième journée démarre par un warm-up et un retour sur la journée 1. Le cinquième module porte sur les réunions et les entretiens. Les stagiaires partagent les situations préparées la veille, évoquent ce qu'ils ont déjà mis en pratique et réalisent un exercice de mise en condition en binôme. Le brief chantier du matin NELISSOL est travaillé comme une structure en 5 minutes intégrant sécurité, organisation, objectifs et questions. Sont également abordés la réunion hebdomadaire d'équipe, avec son ordre du jour, son animation et son compte-rendu simple, ainsi que les différents entretiens managériaux : entretien annuel d'évaluation avec objectifs SMART adaptés au BTP, entretien de recadrage, entretien de retour après absence. Une simulation d'entretien de recadrage avec grille de lecture est prévue.

Le sixième module aborde les situations difficiles en BTP. Il traite de la gestion de l'absentéisme, des causes fréquentes et de la bonne manière d'engager la conversation. Il prépare le manager à réagir lorsqu'un collaborateur conteste les consignes de sécurité devant l'équipe, à annoncer une mauvaise nouvelle comme l'annulation d'un chantier, les intempéries ou une erreur de pose, et à gérer la pression du client tout en conservant sa posture face à l'équipe. Le module rappelle enfin la limite entre management et harcèlement, afin d'identifier les lignes à ne pas franchir.

Le septième module est consacré à la délégation et à l'organisation. Les participants apprennent à déléguer efficacement sur chantier en précisant quoi déléguer, à qui, comment et avec quels critères de suivi. Le module insiste sur la nécessité de donner de l'autonomie sans perdre le contrôle de la qualité et de la sécurité. Il propose une méthode pour organiser une semaine de chantier en tenant compte de la répartition des tâches, du planning et des aléas météo. Les stagiaires travaillent également l'anticipation des tensions à partir de signaux faibles et la manière de faire remonter l'information au supérieur, en précisant ce qui doit être dit, comment et quand. Une construction de plan de semaine type sert de mise en pratique.

Le huitième et dernier module constitue une boîte à outils et un plan d'action. Il comprend la remise d'outils opérationnels : fiche mémo DESC, trame d'entretien annuel et de recadrage, checklist de brief chantier. Une évaluation finale sous forme de simulation managériale complète sur cas réel est réalisée. Chaque participant élabore ensuite un plan d'action individuel avec 5 engagements concrets sur 30 jours. La session se termine par un tour de table final et la remise des attestations.

Le déroulé horaire de la formation est structuré comme suit : le jour 1 débute à 9h00 par une introduction et un diagnostic jusqu'à 9h30, puis le module 1 de 9h30 à 10h30. Une pause intervient de 10h30 à 10h45, suivie

du module 2 de 10h45 à 12h15. Le déjeuner a lieu de 12h15 à 13h15. Le module 3 se déroule de 13h15 à 14h45, puis une pause est prévue de 14h45 à 15h00. Le module 4 a lieu de 15h00 à 16h30, puis le bilan de la journée se tient de 16h30 à 17h00. Le jour 2 commence à 9h00 avec un warm-up et le retour sur J1 jusqu'à 9h30, puis le module 5 de 9h30 à 11h00. Après une pause de 11h00 à 11h15, le module 6 se déroule de 11h15 à 12h15, suivi du déjeuner de 12h15 à 13h15. Le module 7 est animé de 13h15 à 14h45, puis une pause a lieu de 14h45 à 15h00. Enfin, le module 8 se tient de 15h00 à 17h00.

Le suivi administratif comprend une feuille d'émargement individuelle signée par demi-journée et conservée 5 ans par KALIFORM, la remise du programme de formation avant le début de session, la remise des supports de cours à l'issue de la formation, ainsi qu'une attestation individuelle de fin de formation précisant l'intitulé, la durée, les objectifs visés et les résultats de l'évaluation. Un plan d'action individuel est co-construit avec le formateur et signé par le stagiaire.

Un suivi post-formation est également prévu à 30 jours, avec un point formateur pour accompagner la mise en œuvre des acquis et un questionnaire de satisfaction à froid afin de mesurer le transfert en situation réelle.

Prérequis

- Être en responsabilité d'encadrement ou de coordination d'équipe.
- Avoir une expérience terrain d'au moins 1 an dans le secteur du BTP couverture.
- Aucune formation managériale préalable n'est requise.

Modalités pédagogiques

La formation repose sur une pédagogie active, construite à partir des situations vécues sur chantier couverture et photovoltaïque. Les cas concrets apportés par les participants alimentent l'ensemble des modules afin de garantir un ancrage fort dans le réel.

Des jeux de rôle sont utilisés sur des situations spécifiques au BTP : urgences météo, pression client, sécurité en hauteur, recadrage, consigne difficile ou conflit entre collaborateurs. Les participants s'entraînent en binôme et en groupe pour développer leurs réflexes managériaux.

La démarche pédagogique intègre également une auto-évaluation du style managérial à l'aide d'une grille personnalisée, la co-construction de la charte d'équipe NELISSOL et des feedbacks individuels du formateur après chaque mise en pratique.

Moyens et supports pédagogiques

Des supports opérationnels sont remis aux stagiaires pour faciliter l'appropriation et l'application sur le terrain.

- Fiches mémo sur les 4 styles de management, la méthode DESC et la structure des entretiens.
- Trames d'entretien annuel et de recadrage adaptées au contexte NELISSOL.
- Checklist de brief chantier quotidien.
- Plan d'action individuel sur 30 jours.

Modalités d'évaluation et de suivi

L'évaluation débute par une phase diagnostique fondée sur le tour de table des situations managériales vécues sur chantier et sur une auto-évaluation du style de management à l'aide d'une grille individuelle de 20 items.

Des évaluations formatives jalonnent la formation : jeux de rôle évalués sur la posture, l'assertivité, la clarté de la consigne et la gestion de la tension ; simulation de brief chantier sur la pertinence, la structure, la participation et le respect du temps ; exercice de charte d'équipe sur la qualité des engagements co-construits.

L'évaluation sommative repose sur une mise en situation finale de gestion d'une situation managériale complexe sur cas réel, évaluée à l'aide d'une grille de 10 critères, ainsi que sur la restitution du plan d'action avec 5 engagements présentés devant le groupe. Un score minimum de 6/10 est requis pour l'attestation.

La satisfaction des participants est mesurée à chaud en fin de session, puis à froid à 30 jours afin d'évaluer le transfert des acquis en situation de travail.