

Public

Manager

Prérequis

Avoir une équipe

Durée

2,5 jours 18h00

2 sessions :

2 jours consécutifs suivi d'une
demi journée 1 mois plus tard**Prix**

Inter-Entreprise** 18h. 1750€

Intra-Entreprise** 18h. 3000€*

* Prix Inter HT / personne, Prix
Intra HT / groupe.** Nombre de stagiaires
minimum : 6**Calendrier**

A voir avec le centre

Modalité

En présentiel ou à distance

Formation à distance via zoom

Convocation envoyer la veille via mail

Avec un lien vers le zoom

Formatrice et**Personne à contacter :**

Hélène Séjourné

06 25 44 05 32

helene@sejourne.eu

Profil de l'intervenante**Hélène Séjourné**

- ✓ Certifiée analyse transactionnel Niveau 101 et 202
- ✓ Certifiée MBTI
- ✓ Certifiée ICF ACC
- ✓ Certifiée COS® Coaching Orientée Solution
- ✓ Certifiée PerformenSe : Evalueur Dialecho
- ✓ Team Alchemy
- ✓ DESS IAE de Nice
- ✓ Master EGCI Paris

DEVELOPPER LES COMPETENCES DE SES COLLABORATEURS

Fidéliser les talents devient un vrai challenge pour les entreprises. Être en mesure de faire grandir ses collaborateurs, de les accompagner à se développer professionnellement et personnellement est un acte managérial à part entière. Cette formation aide à comprendre l'enjeu de la formation dans le parcours managérial.

Objectif de la formation :

- Instaurer un climat de confiance et utiliser la reconnaissance comme outil de motivation
- Identifier le potentiel et le niveau de maturité de ses collaborateurs pour déléguer une mission
- Savoir utiliser les entretiens professionnels dans une logique de développement des compétences
- Connaître les outils existant pour permettre le développement des compétences
- Développer les transferts de compétences entre les membres d'une équipe

Programme de formation**Jour I****Recueil des attentes**

- Faire connaissance
- Être au clair sur le contenu de la formation
- État de lieu individuel sur la confiance

I. INTRODUCTION

- Le développement des compétences, un enjeu pour l'entreprise.
- Changement de Paradigme
- Le développement des compétences, un défi pour le manager.

Exercices

- *Appréhender au travers un questionnaire l'enjeu du développement des compétences pour l'entreprise, pour le manager et pour le salarié.*
- *Avoir une vision pour donner du sens, et aller vers l'équipe performante*

II. FAIRE PROGRESSER LES COLLABORATEURS EN TRAVAILLANT SUR SES COMPORTEMENTS

- Mieux communiquer pour mieux manager
- Gagner en efficacité passe par la confiance en soi et l'affirmation de soi
- Développer son écoute pour accompagner ses collaborateurs
- Adapter sa posture pour faire grandir
- Instaurer un climat de confiance favorisant le dialogue : introduction à l'intelligence collective
- Du manager au Leader ou du leadership dans mon management
- Les signes de reconnaissances et la pratique du feedback
- Accompagner son équipe en étant à sa juste place.

Exercices

- ↪ *Découverte des positions de vie*
- ↪ *Se questionner pour mieux accueillir*
- ↪ *Le modèle GROW*

HELENE SEJOURNE

282 Chemin du Val Martin
06560 Valbonne
www.helenesejourne.fr

SAS capital 5000€
Siret 804 263 986 00015
RCS Grasse - n°TVA FR 02 804 263
986 enregistré sous le n°
93.06.07480.06 auprès du préfet de
région

↳ Découverte du Keep Stop Start

Jour II

III. DEVELOPPER LES COMPETENCES DE SES COLLABORATEURS

- Le rôle du manager dans la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- Identifier le potentiel et le niveau de maturité de ses collaborateurs : trouver le FLUX
- Appréhender la notion de motivation pour permettre à chacun de révéler ses talents
- L'entretien professionnel un outil managérial
- La délégation un axe de développement des compétences.
- Identifier le potentiel des collaborateurs

Exercices :

↳ Identifier les compétences dans ses équipes

↳ Le bilan énergétique pour mieux déléguer et comprendre la notion de motivation

IV. ANTICIPER L'EVOLUTION DES COMPETENCES AU SEIN D'UNE EQUIPE

- Prendre du recul face au fonctionnement actuel d'une équipe ou d'un projet avoir une vision à 360
- La GPEC et la stratégie de développement des compétences
- Définir des priorités de développement des compétences.
- Traduire ces priorités en objectifs.
- Expliciter ces objectifs aux collaborateurs.
- Faire adhérer chacun aux objectifs.

Exercices :

↳ Mises en situation en individuel à partir de cas réels pour définir des priorités de développement des compétences au sein de son équipe.

↳ Découverte d'outil de développement de compétences

↳ Réflexion stratégique pour donner du sens à ses équipes

V. METTRE EN PLACE UN PLAN DE DEVELOPPEMENT DE L'EQUIPE

- Développer les transferts de compétences entre les membres d'une équipe.
- Introduction au Team Alchemy
- Développer une situation d'interdépendance au sein d'une équipe et entre équipes.
- Comprendre la pyramide de motivation pour mieux faire grandir ses collaborateurs
- Élaborer un plan d'action pour son équipe, découverte de la roue de Deming.

Exercices :

Travail en sous-groupes sur les bonnes pratiques. Restitution et échanges en groupe.

Élaboration du plan d'action en individuel, personnalisation des recommandations

PLAN DE DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- Définir ses objectifs d'amélioration.
- Définir et formaliser les actions à mettre en œuvre.
- Poser des jalons en termes de temps et s'engager sur des délais.

Les points forts:

- Du sur mesure pour l'entreprise
- Auto-diagnostics pour que chaque stagiaire identifie ses points forts et se fixe des objectifs de progrès
- Nombreux entraînements analysés et débriefés avec l'intervenant

- Remises de nombreux modèles et outils pratiques

Evaluation

A chaud :

Questionnaire d'auto-évaluation des connaissances

Retour d'expérience intersession

Questionnaire de satisfaction

A froid

Suivi post formation, Envoi d'un questionnaire d'appropriation

Cette formation est évaluée par nos clients :

4,94/5