

Ateliers de perfectionnement "managers"

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Managers de Missions Locales ayant suivi le Parcours Managérial certifiant « Manager une équipe dans le changement, dans les situations de transition » de Ressources et Carrières et l'ayant terminé depuis au moins 6 mois.

Groupe de 5 participants minimum et de 8 participants maximum, pour un temps suffisant consacré à chacun et une bonne dynamique de groupe.

Durée

Le même groupe de managers durant **5 ateliers** à distance sur Zoom. Chaque atelier se déroule sur une demi-journée, de 9 h à 12h30, avec 3 semaines à 1 mois environ d'intervalle entre les sessions (sauf interruption durant les 2 mois d'été)

Au total 5 x 3,5 heures = 17,5 heures

Dates et délai d'accès

INTER : **13/09/24 - 11/10/24 - 08/11/24 - 12/12/24 - 09/01/25**

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

Lieu

INTER : en distanciel, via Zoom

Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.
Référént Handicap : Isabelle Sauvage : 01 48 78 82 20 – contact@ressourcesetcarrieres.com - ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/

Tarifs

910 € HT / personne plus TVA en vigueur.
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), FNE-Formation, fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com
Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 – jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com

Compétences visées

Manager des équipes avec pertinence, dans des situations difficiles et de changement

Objectifs pédagogiques

- Prendre du recul, partager les bonnes pratiques et élargir son champ d'intervention,
- Gérer en intelligence collective des difficultés spécifiques liées à des collaborateurs précis ou à des problèmes face aux équipes,
- Prendre de la hauteur face à des situations qui provoquent beaucoup de stress et prendre soin de soi en tant que manager,
- À partir de problématiques apportées par les managers, effectuer collectivement les diagnostics pour adopter la posture adaptée et intervenir de façon juste et nécessaire.

Méthodes pédagogiques

Des cas concrets apportés par les participants, qui seront analysés en intelligence collective et enrichis d'apports du formateur. Des mises en situation d'entretiens en individuel et de réunions d'équipe. L'approfondissement d'outils managériaux (outils de diagnostic, pratiques issues de l'intelligence collective, outils de communication avec @Process Communication, communication non violente...) et leur expérimentation à partir des situations vécues Le retour sur expérience avec le groupe en miroir.

Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

Formateur

BRIGITTE GROLLIERE, formatrice et « coach certifié » (Paris 8), Après 15 ans d'expérience professionnelle en entreprise et tant que responsable de formation Grand Groupe & PME, avec les volets « pédagogie » et « accompagnement d'équipes », Brigitte a souhaité apporter son savoir-faire en tant que formatrice et coach en s'appuyant sur une reprise d'études en « Ressources Humaines et Coaching » et des formations certifiantes sur des outils. Experte de la dynamique d'équipe, d'outils relationnels certifiés (Process Com, Schutz, Analyse Transactionnelle, PNL...) et des outils de l'Intelligence Collective (DU Université de Cergy), elle a aujourd'hui 20 ans d'expérience dans l'accompagnement de dirigeants et d'équipes (comités de direction, managers, professionnels de l'accompagnement ...) dans leur posture et leurs pratiques.

Pré-requis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

Modalités d'évaluation

- Un questionnaire préalable et évaluation des compétences acquises
- Une évaluation continue durant la formation
- Une évaluation qualité de l'action (questionnaire de satisfaction)
- Une évaluation différée à 6 mois

Moyens d'encadrement

Assistance pédagogique : M.Houillon m.houillon@ressourcesetcarrieres.com
Assistance technique : J-F.Parelton jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com
Référént handicap : Isabelle Sauvage contact@ressourcesetcarrieres.com
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette action en 2023 : 19.6/20

Programme Ateliers de perfectionnement “managers”

1^{re} demi-journée

Faire un état des lieux de sa pratique et rebalayer les outils de diagnostic pour intervenir de façon juste et nécessaire

REX (retour sur expérience) suite à l'expérimentation des apports du parcours managérial suivi

Le que chacun a pu expérimenter, ce qui a changé, les prises de conscience, etc...

Les difficultés que chacun souhaite aborder et traiter au cours de la session

Les différents outils de diagnostic pour pouvoir ensuite intervenir de façon juste et nécessaire.

Synthèse des retours d'expérience par le formateur, choix de cas réels qui seront traités collectivement durant la session, rappel d'outils de diagnostic managériaux pertinents pour éclairer les problématiques abordées par les participants

Le diagnostic des besoins pour faire progresser son équipe, le diagnostic des leviers pour remobiliser un collaborateur, le diagnostic de votre niveau de stress)

2^e demi-journée

Gérer des situations difficiles, tendues avec certains collaborateurs en prenant de la hauteur

Rex sur l'utilisation des outils de diagnostic

Utiliser les outils de diagnostic Process Com© pour regarder les différentes interactions probables sous tension, sous stress du manager et du collaborateur ou entre deux collaborateurs.

Utiliser 10 questions clés pour prendre de la hauteur puis revisiter la situation avec cette nouvelle vision pour mieux clarifier

Utiliser le principe de la communication non violente pour préparer l'entretien avec un collaborateur qui pose problème

L'outil Process Com©, (A partir du profil de personnalité Process Com© de chaque manager, les points forts et les points de vigilance, les pièges face à certaines difficultés), le diagnostic pour trouver la base et la phase Process Com© d'un collaborateur. Le questionnement pour prendre de la hauteur, la CNV.

3^e demi-journée

Lors de changements impactant des collaborateurs : sécuriser, accompagner, donner du sens

Impliquer les collaborateurs en mobilisant les bons leviers, accompagner la montée en compétences

Savoir donner les bons signaux de reconnaissance à une équipe

A partir des 3 peurs de Schutz, sécuriser une équipe lors de changements pouvant déstabiliser, ou fragiliser

Partage de pratiques, apports et analyse de situations problématiques vécues, Les 3 peurs de Schutz et les 3P. La posture du facilitateur qui accompagne, étape par étape

4^e demi-journée

Revisiter des situations managériales plus délicates, des situations de dysfonctionnement de l'équipe avec les outils de l'intelligence collective

Débloquer des situations tendues avec la stratégie adéquate de résolution de problèmes

Revisiter la situation avec un outil de diagnostic des besoins de l'équipe

Comment travailler avec l'équipe en intelligence collective pour corriger étape par étape ces dysfonctionnements

Partage de pratiques, apports et analyse de situations problématiques vécues. Mobilisation des outils de l'intelligence collective au service de dysfonctionnement de l'équipe : Kiss, brainstorming, co-construction, chapeaux de Bono ...

5^e demi-journée

Consolider un mode de travail collaboratif à travers le co-développement professionnel

Instaurer progressivement la pratique de CODEV au sein de l'équipe, les conditions, l'organisation, le choix des thèmes

Exposer une situation difficile, vécue par un participant

Clarifier la problématique en interaction à partir d'un questionnement

Exprimer de façon formelle la demande et proposer des pistes de solutions

Expérimentation d'une démarche de co-développement professionnel à partir de cas concrets où l'un des participants (LE CLIENT) propose une problématique issue de son quotidien professionnel ; le reste du groupe éclaire la problématique et propose des pistes de solutions à partir d'un process précis.