

Catalogue



Professionnalisation des managers

Compétences visées

- ✓ Mobiliser son équipe sur les objectifs de production et projets de l'entreprise en donnant du sens, animant et impliquant
- ✓ Accompagner chaque collaborateur dans son développement professionnel (évaluation, pilotage et délégation...)
- ✓ Affirmer son autorité managériale : argumenter ses décisions, oser dire les choses et poser les limites, savoir s'appuyer sur les documents internes (règlement intérieur) pour poser le cadre

Objectifs Pédagogiques

A partir du référentiel managérial de l'entreprise:

- ✓ Construire son management
- ✓ Construire son autorité managériale
- ✓ Piloter l'équipe
- ✓ Piloter chaque équipier

Public et Prérequis

Managers en exercice

Durée

4 jours de formation + 1 jour- de suivi post-formation (répartis sur 6 mois)

Méthodes pédagogiques

- ✓ Des outils d'évaluations pour développer une meilleure connaissance de soi au démarrage du programme
- ✓ Des mises en situation conçues spécifiquement par rapport au contexte de travail des managers
- ✓ **Un Plan de Progrès Individuel** mis en place tout au long du programme en lien avec le N+1
- ✓ Des sessions de co-développement pour ancrer les apprentissages sur la durée

Modalités pédagogiques

- ✓ En présentiel.
- ✓ *Cette action est 100% compatible à distance*

Modalités d'évaluation

- ✓ Quiz initial pour évaluer les prérequis et quiz final afin de mesurer les acquis.
- ✓ Evaluation « à chaud » et « à froid » 3 mois après la fin de la session
- ✓ Attestation individuelle de fin de formation

Financement de la formation

- ✓ Possibilité de prise en charge par l'OPCO de l'entreprise
- ✓ Ou dans le cadre du plan de développement des compétences

Contacts

Coordination Formations :

contact.formation@manpowergroup.fr

Correspondant handicap :

correspondanthandicap@manpowergroup.fr

SAV Formation :

savformations.talentsolutions@manpowergroup.fr

Manager de proximité

Contenu pédagogique

Jour 1 : Construire son management

Crédibilité et performance

- S'approprier sa mission de manager de proximité
- Faire le lien entre management et performance
- Comprendre les leviers pour mobiliser les équipes de terrain (motivation/implication)

Style de management et périmètre de responsabilités

- Identification de son style et savoir l'adapter
- Comprendre le périmètre de ses responsabilités pour les partager avec l'équipe

Jour 2 – Construire son autorité managériale

Affirmer sa responsabilité RH

- Comprendre le cadre légal et réglementaire
- Maîtriser le champ de mes responsabilités RH

Affirmer sa responsabilité managériale

- Oser dire et savoir poser les limites
- Faire respecter les règles et recadrer
- Anticiper les situations conflictuelles et maîtriser les techniques de communication pour mieux les gérer

Jour 3 – Piloter l'équipe

Construire l'équipe

- Prendre le rôle de leader
- Savoir définir et partager les règles du jeu et en être le garant

Animer l'équipe

- Mobiliser l'équipe sur les objectifs communs
- Piloter les résultats
- Animer le point de la journée

Jour 4 – Piloter chaque équipier

Les clés du succès des entretiens

- Mener des entretiens efficaces, dont les entretiens professionnels et annuels

Délégation: outil indispensable du manager.

- Savoir déléguer pour mieux responsabiliser et motiver
- Fixer des objectifs et s'organiser pour les suivre
- Faire du feed-back positif pour consolider les compétences des collaborateurs

Jour 5 : Suivi post-formation

Mettre en place des ateliers de partage de pratiques avec son N+1 et les RH à partir des plans de progrès

Talent Solutions met tout en œuvre pour permettre l'accès de nos formations à toutes les personnes en situation de handicap. Pour tous besoins de compensation ou d'adaptation n'hésitez pas à contacter notre correspondant handicap : correspondanthandicap@manpowergroup.fr

Professionnalisation des managers

Manager une équipe à distance

Contenu pédagogique

Compétences visées

Mettre en œuvre les bonnes pratiques d'organisation et de management de l'équipe à distance

Objectifs Pédagogiques

- ✓ Comprendre pourquoi le management à distance se développe
- ✓ Définir les spécificités et les enjeux du management à distance (M@D) dans l'Institution
- ✓ Voir le management à distance aussi comme une opportunité
- ✓ Identifier les contraintes et les dérives possibles du M@D
- ✓ Repérer les points de vigilance, les règles d'or et les conditions de réussite
- ✓ Acquérir les bons réflexes (Mises en situations)
- ✓ Elaborer un plan d'action

Public et Prérequis

Managers en exercice

Durée

2 jours

Méthodes pédagogiques

- ✓ Des outils d'évaluations pour développer une meilleure connaissance de soi au démarrage du programme
- ✓ Des mises en situation conçues spécifiquement par rapport au contexte de travail des managers
- ✓ Un Plan de Progrès Individuel mis en place tout au long du programme en lien avec le N+1
- ✓ Des sessions de co-développement pour ancrer les apprentissages sur la durée

Modalités pédagogiques

- ✓ En présentiel.
- ✓ Cette action est 100% compatible à distance

Modalités d'évaluation

- ✓ Quiz initial pour évaluer les prérequis et quiz final afin de mesurer les acquis.
- ✓ Evaluation « à chaud » et « à froid » 3 mois après la fin de la session
- ✓ Attestation individuelle de fin de formation

Financement de la formation

- ✓ Possibilité de prise en charge par l'OPCO de l'entreprise
- ✓ Ou dans le cadre du plan de développement des compétences

Contacts

Coordination Formations :

contact.formation@manpowergroup.fr

Correspondant handicap :

correspondanthandicap@manpowergroup.fr

SAV Formation :

savformations.talentsolutions@manpowergroup.fr

Jour 1

- Relever le défi organisationnel
 - Quelques idées fausses sur le M@D
 - Quels sont les contraintes, les freins, les points de vigilance ?
 - Faire un apport didactique : les règles d'or du M@D
Se poser les bonnes questions sur le M@D
 - Préciser les conséquences pour chacun des acteurs : - sur la communication - sur le pilotage d'une unité, d'un service - sur l'activité du salarié - sur la posture du manager
 - Les bonnes questions à se poser : identifier les différents aspects de la pratique managériale impactés par le fait de manager à distance
- Adopter les différentes postures du manager à distance
 - Présenter les différentes postures du Manager à distance - gestionnaire : organise et gère les moyens et évalue la performance de son secteur
 - coordinateur : participe en tant que personne ressource à des projets ou missions spécifiques
 - stratège : détermine les objectifs opérationnels de son secteur d'activités
 - animateur : anime son ou ses équipes et manage les personnes qui les composent - entrepreneur : recherche et développe des coopérations avec des réseaux de partenaires
- Expliquer le risque de devenir un simple coordinateur

Jour 2

- Analyser les situations : l'analyse en sous-groupe des 6 situations pourra les conduire à l'analyse des points clés
 - Mettre en commun les pratiques sur chacun des aspects essentiels
 - Quels signaux faibles peuvent être identifiés pour prévenir d'éventuelles dérives ?
 - Quelles pratiques de délégation ?
 - Quelles pratiques de supervision ?
 - Quels outils de suivi ?
 - Quelles sont les situations les plus difficiles à maîtriser ?
- Repérer points de vigilance, les règles d'or et les conditions de réussite
 - Points de vigilance contraintes, freins
 - Jeux de rôles : Prise de mise en place et suivi de délégations, remotivation
 - Les quatre règles d'or

Talent Solutions met tout en œuvre pour permettre l'accès de nos formations à toutes les personnes en situation de handicap. Pour tous besoins de compensation ou d'adaptation n'hésitez pas à contacter notre correspondant handicap : correspondanthandicap@manpowergroup.fr

Professionnalisation des managers

Estime de soi Gestion mentale et efficacité personnelle

Compétences visées

- ✓ Analyser son estime de soi
- ✓ Développer son efficacité personnelle

Objectifs Pédagogiques

- ✓ Exploiter et développer ses capacités personnelles à chercher, imaginer, créer
- ✓ Gérer des ressources pratiques favorables au développement de ses capacités et de son capital émotionnel
- ✓ Développer estime et confiance en soi
- ✓ Accepter le changement comme source d'évolution et de progression

Public et Prérequis

Managers en exercice

Durée

2 jours

Méthodes pédagogiques

- ✓ Des outils d'évaluations pour développer une meilleure connaissance de soi au démarrage du programme
- ✓ Des mises en situation conçues spécifiquement par rapport au contexte de travail des managers
- ✓ Un Plan de Progrès Individuel mis en place tout au long du programme en lien avec le N+1
- ✓ Des sessions de co-développement pour ancrer les apprentissages sur la durée

Modalités pédagogiques

- ✓ En présentiel.
- ✓ Cette action est 100% compatible à distance

Modalités d'évaluation

- ✓ Quiz initial pour évaluer les prérequis et quiz final afin de mesurer les acquis.
- ✓ Evaluation « à chaud » et « à froid » 3 mois après la fin de la session
- ✓ Attestation individuelle de fin de formation

Financement de la formation

- ✓ Possibilité de prise en charge par l'OPCO de l'entreprise
- ✓ Ou dans le cadre du plan de développement des compétences

Contacts

Coordination Formations :

contact.formation@manpowergroup.fr

Correspondant handicap :

correspondanthandicap@manpowergroup.fr

SAV Formation :

savformations.talentsolutions@manpowergroup.fr

Contenu pédagogique

Jour 1

- La personne : un « système » à part entière - la notion de « régulation d'énergies »
- Identifier son potentiel ou encore « Apprendre l'estime de soi »
 - Présentation des 7 capacités en jeu en auto - conscience
 - Pourquoi les développer ?
 - Comment pouvons-nous les développer ?
 - Identification des points forts et des points faibles
 - La volonté
 - L'imagination
 - La pensée
 - Les sentiments
 - L'intuition
 - Les sensations
 - La mémoire
- Les émotions
 - Qu'est-ce qu'une expérience émotive ?
 - Les émotions comme système d'information et de communication
 - Le feed-back
 - Le duo plaisir/douleur
 - Freins, blocages, résistances
 - Nos besoins fondamentaux et les différentes réponses possibles
 - Comment tirer parti de nos émotions :
 - Exprimer
 - Contrôler
 - Transformer

Jour 2

- Exploiter son potentiel créatif et prendre une décision
 - Un peu d'histoire
 - La structure du cerveau humain, le cerveau gauche et le cerveau droit
 - Les principes de bases essentiels à toute démarche de créativité
 - Avoir une autre vision du monde
 - « Comment êtes-vous créatif ? »
- Les intelligences multiples
 - La théorie d'Howard Gardner : contenu, principes, précautions
 - Identification des intelligences fortes
 - Outils et stratégie pour éveiller des intelligences endormies
 - L'observation pour comprendre comment l'entourage fonctionne
- Plan d'action personnalisé : éléments favorables à l'évolution de chacun

Talent Solutions met tout en œuvre pour permettre l'accès de nos formations à toutes les personnes en situation de handicap.

Pour tous besoins de compensation ou d'adaptation n'hésitez pas à contacter notre correspondant handicap : correspondanthandicap@manpowergroup.fr

Professionnalisation des managers

Devenir Manager de Manager

Compétences visées

- ✓ Construire des équipes performantes
- ✓ Fédérer, développer transversalité et l'intelligence collective au sein des équipes

Objectifs Pédagogiques

- ✓ Adapter son management au management de managers
- ✓ Développer le travail collaboratif et la cohésion d'équipe
- ✓ Gérer et évaluer la performance
- ✓ Favoriser l'autonomie et déléguer

Public

Managers

Prérequis

Public en exercice

Durée

2 jours

Méthodes pédagogiques

- ✓ Approche expérientielle afin de favoriser l'ancrage
- ✓ Echanges entre pairs
- ✓ Approche réflexive nécessaire à l'apprentissage continu et durable
- ✓ Mises en pratique des apprentissages via la construction d'une boîte à outils

Modalités pédagogiques

- ✓ En présentiel
- ✓ Cette action est 100% compatible à distance et pourra être proposée dans ce format en 4 séances de 3h30

Modalités d'évaluation

- ✓ Quiz initial pour évaluer les prérequis et quiz final afin de mesurer les acquis
- ✓ Evaluation « à chaud » et « à froid » 3 mois après le fin de la session
- ✓ Spécificités RH : SkillExplorer
- ✓ Attestation individuelle de fin de formation

Financement de la formation :

Possibilité de prise en charge par l'OPCO de l'entreprise
Ou dans le cadre du plan de développement des compétences

Contacts

Coordination Formations :

contact.formation@manpowergroup.fr

Correspondant handicap :

correspondanthandicap@manpowergroup.fr

SAV Formation :

savformations.talentsolutions@manpowergroup.fr

Contenu pédagogique

Jour 1

- Connaissance de soi et maîtrise de son impact
 - Renforcement de la meilleure connaissance de soi pour accompagner le changement de posture
- Focus sur le rôle de Manager de managers :
 - Être manager de managers : Les spécificités du management de managers
 - L'intelligence émotionnelle: Le modèle de Goleman
- Leadership et exemplarité
 - Une nécessaire prise de hauteur
 - Pourquoi être exemplaire?
 - Degré d'autonomie et de délégation
- Favoriser une cohésion d'équipe
 - L'esprit d'équipe vs les logiques individuelles
 - Modèle de Lencioni : Oser la vulnérabilité / Confronter les besoins et proposer des solutions / Clarifier les objectifs et priorités collectives / Se tenir mutuellement responsable / Porter l'attention aux résultats collectifs

Jour 2

- Définir les objectifs et développer la collaboration transverse et évaluer la performance globale
 - Les objectifs SMART
 - L'intelligence collective: principe et enjeux
 - Comment s'assurer de la performance opérationnelle lorsque l'on n'est plus le pilote direct ?
- EVALUATION - Boite à outils et Plan d'action individuel
 - Synthèse des apprentissages via la finalisation de la boite à outil de, et par chaque manager.
 - Transfert des apprentissages via la définition d'un plan d'action individuel (qui pourra être partagé avec son N+1)

Professionnalisation des managers

Compétences visées

- ✓ Distinguer les pratiques managériales non discriminantes
- ✓ Evaluer les risques de discrimination

Objectifs Pédagogiques

- ✓ Analyser une situation de discrimination
- ✓ Identifier les situations à risque et savoir mettre en place les mesures de prévention,
- ✓ Identifier les pratiques professionnelles susceptibles de générer un acte de discrimination,
- ✓ Prendre conscience de leurs propres stéréotypes pour pratiquer un management non discriminant,
- ✓ Proposer des évolutions de procédures pour garantir une égalité de traitement,
- ✓ Illustrer et expliquer ce qu'est une discrimination à l'aide d'exemples concrets – en collectivité territoriale - dans le champ managérial et dans le domaine des RH,
- ✓ Orienter un agent s'estimant victime d'une discrimination vers les dispositifs existants

Public et Prérequis

Managers en exercice

Durée

2 jours

Méthodes pédagogiques

- ✓ Des outils d'évaluations pour développer une meilleure connaissance de soi au démarrage du programme
- ✓ Des mises en situation conçues spécifiquement par rapport au contexte de travail des managers
- ✓ Un Plan de Progrès Individuel mis en place tout au long du programme en lien avec le N+1
- ✓ Des sessions de co-développement pour ancrer les apprentissages sur la durée

Modalités pédagogiques

- ✓ En présentiel.
- ✓ Cette action est 100% compatible à distance

Modalités d'évaluation

- ✓ Quiz initial pour évaluer les prérequis et quiz final afin de mesurer les acquis.
- ✓ Evaluation « à chaud » et « à froid » 3 mois après la fin de la session
- ✓ Attestation individuelle de fin de formation

Financement de la formation

- ✓ Possibilité de prise en charge par l'OPCO de l'entreprise
- ✓ Ou dans le cadre du plan de développement des compétences

Contacts

Coordination Formations :

contact.formation@manpowergroup.fr

Correspondant handicap :

correspondanthandicap@manpowergroup.fr

SAV Formation :

savformations.talentsolutions@manpowergroup.fr

Pratiques managériales non discriminantes

Contenu pédagogique

Jour 1

- Définir la notion de discrimination, ses différentes formes et identification de ses enjeux
 - Les principaux champs concernés par les pratiques non discriminantes : le recrutement, l'intégration des nouveaux agents, le déroulement de carrière et l'accès à la formation
- Mesurer les risques liés aux pratiques discriminatoires
 - Risques de discrimination et plans d'actions
 - Les critères à risque : le sexe, l'âge, le handicap, l'état de santé et l'appartenance réelle ou supposée à une religion

Jour 2

- Prendre conscience du caractère discriminatoire de certaines pratiques et ébaucher des solutions
 - Egalité entre les femmes et les hommes
 - Handicap
 - Etat de santé
 - Appartenance réelle ou supposée à une religion
- Connaître le fonctionnement des mécanismes de stéréotypes
 - Inclusion et diversité
- Identifier son rôle d'acteur dans l'organisation du travail en intégrant les ressources disponibles pour agir.

Talent Solutions met tout en œuvre pour permettre l'accès de nos formations à toutes les personnes en situation de handicap. Pour tous besoins de compensation ou d'adaptation n'hésitez pas à contacter notre correspondant handicap : correspondanthandicap@manpowergroup.fr

Professionnalisation des managers

Prévenir et gérer les conflits

Compétences visées

Anticiper, diagnostiquer et gérer les conflits

Objectifs Pédagogiques

- ✓ Distinguer les différents types de conflits et les réponses à apporter
- ✓ Décoder les éléments verbaux et comportementaux annonciateur de conflits
- ✓ Comprendre les mécanismes du conflit et de la violence
- ✓ Désamorcer les situations conflictuelles par le comportement et la parole en coordination avec son équipe
- ✓ Gérer ses émotions.
- ✓ Repérer le triangle dramatique et en sortir

Public:

Managers

Prérequis:

Public en exercice

Durée

2 jours

Méthodes pédagogiques

- ✓ Approche expérientielle afin de favoriser l'ancrage
- ✓ Echanges entre pairs
- ✓ Approche réflexive nécessaire à l'apprentissage continu et durable
- ✓ Mises en pratique des apprentissages via la construction d'une boîte à outils

Modalités pédagogiques

- ✓ En distanciel
- ✓ Cette action est 100% compatible en présentiel et pourra être proposée dans ce format.

Modalités d'évaluation

- ✓ Quiz initial pour évaluer les prérequis et quiz final afin de mesurer les acquis.
- ✓ Evaluation « à chaud » et « à froid » 3 mois après le fin de la session
- ✓ Spécificités RH : SkillExplorer
- ✓ Attestation individuelle de fin de formation

Financement de la formation

- ✓ Possibilité de prise en charge par l'OPCO de l'entreprise
- ✓ Ou dans le cadre du plan de développement des compétences

Contacts

Coordination Formations :

contact.formation@manpowergroup.fr

Correspondant handicap :

correspondanthandicap@manpowergroup.fr

SAV Formation :

savformations.talentsolutions@manpowergroup.fr

Contenu pédagogique

Jour 1

- Définir les notions de crises et de conflit
- Réaliser un diagnostic de la crise ou du conflit
 - Le schéma confortable de l'accueil
 - Identifier les causes du conflit
 - Définir la nature du conflit (interpersonnel, intra et inter équipe, organisationnel)
 - Croiser les sources pour comprendre les origines du conflit.
 - La dimension intergénérationnelle :
 - Combiner expertise et expérience au quotidien
- Apprendre à décoder des comportements (peurs, angoisse....) générateurs de situations de crise
 - Décodage des conduites agressives et violentes
 - Les mécanismes de défense dans les relations interpersonnelles
 - Les émotions qui sous-tendent l'agressivité et la violence

Jour 2

- Mieux se connaître en situation de conflit et identifier le fonctionnement de mes interlocuteurs pour mieux comprendre et gérer les interactions avec eux
 - Connaître son propre comportement face aux situations hostiles
 - L'assertivité et l'affirmation de soi
 - Comment s'affirmer face à un usager de culture et / ou d'âge différent?
 - Les mots pour le dire avec tact
 - Le moment et la manière de communiquer pour se faire comprendre
 - L'apport de l'analyse transactionnelle :
 - Les Etats du Moi : Parent, Adulte, Enfant (P.A.E.)
 - Les positions de vie
 - Les positions de Sauveteur, Victime, Persécuteur (S.V.P), les identifier et en sortir
 - Les drivers et la gestion du stress
- Connaître et mettre en pratique les différentes méthodes de résolution de conflit
 - Les étapes clés de la résolution de conflit
 - Les méthodes concrètes de traitement des conflits
 - La reformulation
 - Les questions

Talent Solutions met tout en œuvre pour permettre l'accès de nos formations à toutes les personnes en situation de handicap. Pour tous besoins de compensation ou d'adaptation n'hésitez pas à contacter notre correspondant handicap : correspondanthandicap@manpowergroup.fr

Professionnalisation des managers

Compétences visées

- ✓ Distinguer le harcèlement
- ✓ Se prémunir des situation d'harcèlement

Objectifs Pédagogiques

- ✓ Comprendre et clarifier les notions de harcèlement et de discrimination
- ✓ Connaitre le cadre législatif associé au harcèlement
- ✓ Connaitre les causes, manifestations et conséquences du harcèlement
- ✓ Repérer les différents types de harcèlement
- ✓ Connaitre les « profils » de harceleurs et de harcelés
- ✓ Savoir distinguer ce qui relève des pratiques managériales du harcèlement
- ✓ Savoir identifier et analyser les situations à risque
- ✓ Savoir définir des axes d'amélioration des pratiques à risque
- ✓ Identifier les rôles et périmètres d'action des différents acteurs de la structure et hors structure dans la prévention et la gestion du harcèlement au travail
- ✓ Savoir concevoir un plan d'actions.

Public et Prérequis

Managers en exercice

Durée

2 jours

Méthodes pédagogiques

- ✓ Des outils d'évaluations pour développer une meilleure connaissance de soi au démarrage du programme
- ✓ Des mises en situation conçues spécifiquement par rapport au contexte de travail des managers
- ✓ Un Plan de Progrès Individuel mis en place tout au long du programme en lien avec le N+1
- ✓ Des sessions de co-développement pour ancrer les apprentissages sur la durée

Modalités pédagogiques

- ✓ En présentiel.
- ✓ Cette action est 100% compatible à distance

Modalités d'évaluation

- ✓ Quiz initial pour évaluer les prérequis et quiz final afin de mesurer les acquis.
- ✓ Evaluation « à chaud » et « à froid » 3 mois après la fin de la session
- ✓ Attestation individuelle de fin de formation

Financement de la formation

- ✓ Possibilité de prise en charge par l'OPCO de l'entreprise
- ✓ Ou dans le cadre du plan de développement des compétences

Contacts

Coordination Formations :
contact.formation@manpowergroup.fr

Correspondant handicap :
correspondanthandicap@manpowergroup.fr

SAV Formation :
savformations.talentsolutions@manpowergroup.fr

Prévenir le harcèlement

Contenu pédagogique

- La notion de harcèlement
 - La définition
 - Le rappel législatif
 - Les causes possibles
 - Les manifestations
 - Les conséquences,...
- L'identification du harcèlement
 - Les différents types de harcèlement
 - Les « profils » de harceleurs et de harcelés
 - Le management en situation à risque,....
- La prévention du harcèlement
 - Le règlement intérieur
 - Le rôle des acteurs de prévention
 - L'analyse des pratiques à risque,...
- La mise en place d'un plan d'actions pour lutter contre le harcèlement
 - L'analyse de la situation
 - L'accompagnement de la personne harcelée
 - Les entretiens de médiation
 - La mise en place de procédures adaptées,...

Talent Solutions met tout en œuvre pour permettre l'accès de nos formations à toutes les personnes en situation de handicap. Pour tous besoins de compensation ou d'adaptation n'hésitez pas à contacter notre correspondant handicap :
correspondanthandicap@manpowergroup.fr

Professionnalisation des managers

Renforcer sa posture managériale

Compétences visées

- ✓ Interroger la portée de son rôle de manager, et l'assumer
- ✓ Améliorer son leadership
- ✓ Agir et communiquer avec pertinence dans son environnement

Objectifs Pédagogiques

- ✓ Identifier son potentiel afin de l'exploiter au mieux au sein de l'équipe de travail
- ✓ Utiliser ses ressources personnelles en adéquation avec ses fonctions
- ✓ Se situer vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses collègues
- ✓ S'affirmer et défendre ses idées dans le respect de l'autre

Public et Prérequis

Managers en exercice

Durée

2 jours

Méthodes pédagogiques

- ✓ Des outils d'évaluations pour développer une meilleure connaissance de soi au démarrage du programme
- ✓ Des mises en situation conçues spécifiquement par rapport au contexte de travail des managers
- ✓ Un Plan de Progrès Individuel mis en place tout au long du programme en lien avec le N+1
- ✓ Des sessions de co-développement pour ancrer les apprentissages sur la durée

Modalités pédagogiques

- ✓ En présentiel.
- ✓ Cette action est 100% compatible à distance

Modalités d'évaluation

- ✓ Quiz initial pour évaluer les prérequis et quiz final afin de mesurer les acquis.
- ✓ Evaluation « à chaud » et « à froid » 3 mois après la fin de la session
- ✓ Attestation individuelle de fin de formation

Financement de la formation

- ✓ Possibilité de prise en charge par l'OPCO de l'entreprise
- ✓ Ou dans le cadre du plan de développement des compétences

Contacts

Coordination Formations :

contact.formation@manpowergroup.fr

Correspondant handicap :

correspondanthandicap@manpowergroup.fr

SAV Formation :

savformations.talentsolutions@manpowergroup.fr

Contenu pédagogique

Jour 1

- Introduction aux mécanismes de développement de la personne
- Les 6 « grandes » questions à se poser pour mieux se connaître
- Analyse du rôle de chacun dans l'équipe de travail :
 - Définition de ma fonction par la distinction de mes tâches
 - Qu'est – ce que je peux apporter à la structure ?
 - Qu'est – ce que la structure peut m'apporter ?
 - En quoi nos tâches sont – elles complémentaires ?
 - La qualité au travail
-
- Besoin et motivation : l'impact des besoins sur notre motivation et sur notre performance vis à vis de nous-même et des autres
 - La pyramide de Maslow : connaître ses besoins afin de se fixer un objectif
 - Motivation intrinsèque et motivation extrinsèque : habitudes, défenses, résistances, obstacles

Jour 2

- Les relations professionnelles et les phénomènes de groupe : apprentissage de la communication pour une meilleure estime de soi et de l'autre
 - La relation à l'autre : $1 + 1 = 3$
 - Phénomènes de groupe et affirmation de soi
 - L'importance de l'ancrage de nos ressources
 - L'affirmation de soi face à son interlocuteur
 - La relation gagnant/gagnant
 - Les mécanismes de la communication
 - Les obstacles à la communication
 - La méthode DESC
 - Les attitudes possibles dans la relation à l'autre
 - L'importance du feed - back dans l'estime de soi
- Avoir un esprit et une attitude « orientés solution »
 - comment penser et agir de manière positive ?
 - les règles d'or d'une relation constructive.
- Les droits et les devoirs, envers soi et envers son collaborateur
- Représentation de sa « communauté interne » et de son potentiel-ressources

Talent Solutions met tout en œuvre pour permettre l'accès de nos formations à toutes les personnes en situation de handicap. Pour tous besoins de compensation ou d'adaptation n'hésitez pas à contacter notre correspondant handicap : correspondanthandicap@manpowergroup.fr