

# MANAGER L'ENGAGEMENT



Pour renforcer durablement l'engagement de son équipe, en identifiant les leviers et actions personnalisées et efficaces pour chacun de ses membres en cohérence avec les résultats du Gallup Q12



FORMATION  
INDIVIDUELLE  
AVEC UN COACH  
CERTIFIÉ DÉDIÉ



16 HEURES DONT  
3 HEURES  
D'ENTRETIENS  
INDIVIDUELS



À DISTANCE  
ET À SON  
RYTHME, SUR  
11 SEMAINES



## Objectifs

### Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les participants auront acquis :

- La capacité à faire des liens entre les différentes questions du Gallup Q12 et des enjeux concrets en termes d'engagement
- La capacité à associer à ces enjeux des besoins précis et des actions pertinentes pour renforcer l'engagement des collaborateurs de façon ciblée
- Des méthodes pour manager leurs équipes, en conciliant bienveillance et résultats
- Des outils permettant un fonctionnement collectif serein et performant

### Objectifs opérationnels :

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Apprendre à identifier et actionner des leviers d'engagement individualisés basés sur les résultats du Q12
- Établir des process de suivi pour évaluer l'évolution de l'engagement de son équipe dans la durée (et agir en conséquence)
- S'affirmer avec authenticité dans leur rôle de manager, tout en adaptant leur style aux besoins de leurs collaborateurs



- Établir un lien de confiance durable avec chaque personne de leur équipe et de favoriser l'engagement, le bien-être et le développement de chacun
- Mettre en place des rituels propice à la cohésion et à l'efficacité collective

### **Public concerné et pré-requis**

Les managers que l'on souhaite faire évoluer d'une posture opérationnelle vers une posture relationnelle.

Les managers qui doivent être accompagnés en lien direct avec le résultat de leur Q12.

Pré-requis : manager une équipe ou être sur le point de l'être, et disposer d'un accès internet.

### **Modalités et délais d'accès**

En vue de l'inscription, nous contacter par mail ou téléphone : [contact@bloomr-impulse.com](mailto:contact@bloomr-impulse.com) ou +33 9 71 40 36 75.

La formation débute quand vous le souhaitez, au plus tôt le lendemain de l'inscription.

### **Accessibilité aux personnes en situation de handicap**

Pour tout besoin spécifique, nous vous invitons à contacter notre référent handicap par mail ou téléphone : [contact@bloomr-impulse.com](mailto:contact@bloomr-impulse.com) ou +33 9 71 40 36 75.



## Dates, durée, lieux et tarifs

**Dates** : à définir d'un commun accord.

**Lieu** : formation à distance, via internet.

**Tarifs** : 1725 euros HT, TVA à 20% 337 euros, soit 2070 euros TTC.

**Durée** :

- 15 heures sur 11 semaines, selon les modalités suivantes : alternance de 2 heures d'entretiens individuels avec un coach professionnel certifié, et de 13 heures d'activités de formation,
- puis 1 heure de suivi individuel par le coach sur 8 semaines, pour assurer l'ancrage des apprentissages dans le temps.

## Modalités pédagogiques et techniques

Un coach professionnel certifié est référent de la formation : il accompagne individuellement chaque participant.

La formation est réalisée 100% à distance sur la plateforme Bloomr Impulse, elle allie réflexion et mise en application, à travers des exercices (tests, quiz, exercices projectifs), des outils opérationnels à appliquer en situation de travail, et du contenu inspirant (audio et vidéo).

Au début de la formation, un questionnaire de positionnement est utilisé pour réaliser un diagnostic de la situation de départ de la personne accompagnée, et sert de support à la définition d'objectifs personnalisés.

Tout au long de la formation, le coach assure un accompagnement individuel via des échanges écrits et des entretiens par visio ou par téléphone.

A l'issue de la formation, un questionnaire d'évaluation des acquis est utilisé, et un entretien de bilan est réalisé avec chaque participant.

Suite au bilan, l'accompagnement comprend un entretien de suivi à 1 mois et un entretien de suivi à 2 mois, pour assurer l'ancrage des apprentissages dans le temps.



## Modalités d'évaluation et de sanction à l'issue de la formation

- Questionnaire de positionnement en début de programme
- Questionnaire d'évaluation des acquis en fin de programme
- Certificat de réalisation de fin de formation

## Points Forts

Une approche du management reliée à la notion d'engagement, en lien avec le Q12 de Gallup.

## Le programme détaillé

💡 Notion clé    📌 Mise en action    📋 Questionnaire / test

### Bienvenue

- Bienvenue : présenter la formation et ses objectifs 💡
- Mode d'emploi : se mettre en condition pour réussir 💡
- Faire un état des lieux : auto-diagnostiquer ses pratiques actuelles et poser ses objectifs pour la formation 📋
- Fléchage Q12 : identifier les leviers à la main des managers pour chaque question du Q12, pour prendre soin de l'engagement 📌
- Auditer la santé de l'équipe : identifier les axes prioritaires pour booster l'engagement et établir un plan d'action personnalisé, aussi bien collectif que pour chaque personne de son équipe. 📋

### ÉTAPE 1 : authenticité

- Prendre conscience des différentes casquettes du manager : trouver le bon équilibre et le bon usage pour chacun 💡



- Chercher l'alignement : évaluer son niveau d'authenticité dans son rôle de manager 📋
- Ritualiser la bilatérale : intégrer les fondamentaux du one-to-one pour renforcer l'accompagnement de ses collaborateurs 📋
- Stimuler la motivation : comprendre les leviers de motivation de chaque membre de son équipe et définir des stratégies pour les activer 📋
- Cultiver la cohésion : instaurer des rituels d'équipe clés pour renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance 📋

## ÉTAPE 2 : confiance

- Faire ressortir ce qu'il y a de meilleur en chacun.e : les vertus de la bienveillance au sein d'un collectif 💡
- Etablir un état des lieux de sa confiance pour activer le bon niveau de confiance en soi 📋
- Poser les conditions d'un management par la confiance : définir des premières règles pour soi, pour son équipe et pour le collectif 💡📋
- L'effet Pygmalion : comprendre l'impact du manager sur la performance et le développement de ses collaborateurs 💡
- Manager par les résultats : poser un cadre et des objectifs qui facilitent le pilotage de la performance 📋
- Diffuser de la reconnaissance au quotidien : bonnes pratique pour ancrer cette habitude 📋
- Évaluer le niveau de coopération dans l'équipe : diagnostiquer ce qui fonctionne et ce qui mérite une attention particulière et définir des actions prioritaires 📋
- Déléguer sereinement : un guide étape par étape 📋



### ÉTAPE 3 : écoute

- Se fier à son intuition : 4 exercices pour développer son intuition
- Prendre soin de ses émotions et de son énergie : une boîte à outils anti-stress 📁
- Apprendre à écouter vraiment : introduction à l'écoute active et mise en application 💡📁
- Optimiser les mails, les réunions et le reporting : éviter les dérives associées à ces trois « voleurs de temps » 📁
- Favoriser des réunions efficaces : favoriser l'écoute au sein de l'équipe 💡

### ÉTAPE 4 : développement professionnel

- S'appuyer sur ses ressources : reconnaître ses compétences émotionnelles 📁
- Les clefs de développement des talents : tour d'horizon des actions à mener pour accompagner les collaborateurs 📁
- Maîtriser l'art du feedback : apprendre à donner régulièrement du feedback pour encourager le développement de chacun.e 💡📁
- Cultiver l'amélioration continue : optimiser le fonctionnement de l'équipe en pratiquant la méthode du Keep Drop Start 📁
- Co-construire un plan d'action : lancer activement une démarche partagée d'amélioration continue de l'engagement 📁

### Célébration

- Faire le point sur le chemin parcouru : faire son bilan et ancrer ses apprentissages 📁