

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
BLENDED AVEC
UN COACH
CERTIFIÉ DÉDIÉ



20 HEURES, MIX
INDIVIDUEL &
COLLECTIF



À SON
RYTHME, SUR
12 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 ou +33 9 71 40 36 75.

La formation débute au plus tôt dans un délai de 2 semaines.

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 ou +33 9 71 40 36 75.



Dates, durée, lieux et tarifs

Dates : à définir d'un commun accord.

Taille des groupes : 5 à 10 personnes.

Lieu : formation à distance, via internet. Option : ateliers en présentiel dans vos locaux.

Tarifs : à partir de 1655 euros HT par collaborateur, soit 1986 euros TTC.

Durée : 20 heures sur 12 semaines, selon les modalités suivantes : alternance de 13 heures d'activités de formation en autonomie, de 2 heures d'entretiens individuels en visio avec un coach professionnel certifié et de 5 heures de moments collectifs.

Modalités pédagogiques et techniques

Un coach professionnel certifié est référent de la formation : il accompagne individuellement chaque participant·e, et anime les moments collectifs.

Apprentissage individuel

Suite au webinaire de lancement collectif, chaque participant·e démarre son programme en ligne, jalonné par des séances individuelles en visio avec le coach certifié dédié.

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

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

A l'issue du programme, un questionnaire d'évaluation des acquis est utilisé.



Moments collectifs

Au lancement, le coach responsable du dispositif anime un webinaire interactif, afin de démarrer collectivement la formation. Il s'agit de présenter les objectifs de la formation, ainsi que les modalités d'accompagnement et le planning du dispositif. Les RH et/ou managers des participant·es sont également invités à partager leurs attendus.

Un atelier de partage entre pairs est réalisé au milieu de la formation, et un autre vient clôturer la formation : par une alternance d'échanges en sous-groupes et de questionnements en plénière, le coach référent fait émerger les challenges et succès traversés. L'objectif est d'ancrer les acquis tout en partageant des bonnes pratiques.

Les ateliers de partage peuvent être réalisés à distance ou en présentiel dans vos locaux.

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

- Questionnaire de positionnement en début de programme
- Mises en situation tout au long de la formation
- 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 📁