

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET FAIRE GRANDIR SON ÉQUIPE

CONSTRUIRE UNE DYNAMIQUE
D'APPRENTISSAGE CONTINUE :
CLARIFIER LES COMPÉTENCES
CRITIQUES, CRÉER DES PARCOURS 70-
20-10, INSTALLER DES RITUELS
DE COACHING & FEEDBACK QUI FONT
RÉELLEMENT GRANDIR L'ÉQUIPE.

COMPÉTENCES HUMAINES
POUR
UN MONDE DIGITAL



Développer les compétences et faire grandir son équipe

Accompagner la montée en compétence est une mission-clé du manager. Ce module permet de passer d'une posture centrée sur la répartition des tâches à une posture de développement : observer, guider, faire progresser, créer un cadre d'apprentissage actif et durable, au service de la performance individuelle et collective.

Ce que vous vivez peut-être :

- ✗ Compétences clés concentrées sur quelques experts → dépendances & risques.
- ✗ Plans de développement flous, formations "one-shot" sans transfert au poste.
- ✗ Entretiens annuels très formels, peu d'**actions concrètes** entre deux.
- ✗ Manque de **feedback utile** et de coaching pour monter en autonomie.

Objectifs Pédagogiques :

- Identifier les besoins d'évolution et les potentiels des collaborateurs.
- Favoriser l'autonomie par étapes et la montée en puissance.
- Installer des rituels de feedback et de formation informelle.
- Co-construire des plans de progression individuels et collectifs.
- Ancrer une culture de développement dans l'équipe.

Vous repartirez avec :

- ✓ Une **matrice de compétences & criticité** (couverture, risques, priorités).
- ✓ Des **profils de niveaux** (débutant → confirmé → expert) et critères observables.
- ✓ Un **parcours 70-20-10** par rôle (on-the-job, mentorat/peer, apports ciblés).
- ✓ Un kit **coaching 1:1** (objectifs d'apprentissage, plan d'expérimentation, revues).
- ✓ Des **scripts de feedback** et un rituel d'**apprentissage en équipe** (dojos, partages).
- ✓ Des **indicateurs simples** : progression, fiabilité, transfert au poste.

Séquençage pédagogique

Jour 1 – Cartographier & architecturer :

Ouverture : mission du manager développeur – croyances et réalité.

Apport : distinguer formation, transmission, accompagnement, responsabilisation.

Cartographie : repérer les compétences critiques et émergentes.

Atelier : créer un parcours de développement par collaborateur.

Jeux de rôle : explorer les différentes postures de soutien.

Jour 2 – Faire grandir au quotidien :

Retour d'expérience : ce qui fait progresser (ou pas) un collaborateur.

Jeux de rôle : entretien de développement / feedback structurant.

Travail en binôme : renforcer les parcours existants de l'équipe.

Atelier collectif : bâtir un plan d'évolution de l'équipe à 6 mois.

Clôture : engagement de suivi et valorisation des progrès.

Modalités :

Cartographie des compétences de l'équipe (forces / zones de développement).

Étude de cas : accompagner un collaborateur en difficulté ou en évolution.

Jeux de rôle : conduire un entretien de développement.

Atelier : création d'un plan de développement individuel et collectif.

Échange de pratiques : modalités apprenantes déjà en place ou à instaurer.

Public visé & prérequis

Public : Managers, responsables d'équipe, encadrants

Prérequis : Avoir une équipe ou un collectif de travail à animer dans la durée

Évaluation des acquis & suivi

Attestation de présence.

Évaluation à chaud.

Formalisation d'un plan de développement managérial

DURÉE
2 jours (14H)

FORMAT
Distanciel

GROUPE
Inter : 6 à 8
participants

TARIF INTER
1 800€ TTC
(900€ TTC/j)

Accessibilité, délais d'accès :

- Accessibilité : aménagements possibles selon besoins et référent handicap sur demande. [Pour en savoir +](#)
- Délais d'accès : inscriptions jusqu'à J-5 ouverts (indicatif). Convocations ~J-15 ouverts

Inscription et Contact :

Tél. : 01 44 05 15 98 — E-mail : contact@positis.com

Dates des prochaines sessions sur notre site : [Développer les compétences et faire grandir son équipe](#)

Positis
45 rue Vivienne
75002 Paris

[Conditions Générales de ventes](#)