



HUMAN REVEALATOR

DEVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

LES ATELIERS DU MANAGEMENT

VOUS AVEZ BESOIN DE :

- ECHANGER DE BONNES PRATIQUES ENTRE PAIRS
- REMOBILISER LES CONNAISSANCES POST FORMATION
- PARTAGER LES DIFFICULTES ET LES REUSSITES

Les « ATELIERS DU MANAGEMENT » reposent sur la méthodologie du co-développement par laquelle des professionnels de l'entreprise sont en mesure d'apprendre les uns des autres dans le but d'améliorer leur(s) pratique(s).

La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré encadré par un coach facilitateur qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants.

Outil pratique, peu onéreux, le co-développement séduit par sa puissance grâce à l'implication de chacun.

Au-delà des bénéfices individuels, c'est l'intelligence collective qui se met au service de l'organisation.



LES FORMULES

FORMULE 2 heures

FORMULE 3 heures

FORMULE SUR MESURE

Selon les besoins exprimés



HUMAN REVEALATOR

LES OBJECTIFS

Au terme de la formation les participants auront acquis les techniques pour :

- Apprendre à être plus efficace dans leur pratique,
- Prendre un temps de réflexion sur leur pratique professionnelle,
- Pouvoir se référer à un groupe d'appartenance professionnelle où règnent confiance et solidarité et de comparer leur pratique professionnelle à celles des autres,
- Aider et être aidé comme « coach » et comme « coaché » ,
- De transmettre et d'apprendre avec plaisir.

LE PUBLIC

- Managers ou futurs managers

THEMATIQUES POSSIBLES

- RELATIONS INTERPERSONNELLES
- FEED BACK ET RECONNAISSANCE
- COMMUNICATION ASSERTIVITE
- GESTION DES CONFLITS
- DELEGATION
- GESTION DU TEMPS
- GESTION DE LA DIVERSITE
- DEVELOPPER ET MOTIVER SES COLLABORATEURS
- SUSCITER ET ENCOURAGER LE CHANGEMENT

Des groupes de quatre à huit managers se rencontrent pour des ateliers de trois à six heures, pendant une durée de trois à six mois en fonction des besoins exprimés par le groupe.

Une personne-ressource, neutre par sa position extérieure au groupe, facilite les débats.

A tour de rôle, les participants prennent le rôle de « coaché » pour exposer l'aspect de leur pratique qu'ils veulent améliorer ou les questions qu'ils se posent, pendant que les autres agissent comme « coach » pour aider le premier à enrichir sa compréhension (penser et ressentir) et sa capacité d'action (agir).