

Programme de formation

Développement RH : Accompagner et consolider les pratiques professionnelles

Cette formation s'inscrit dans un processus d'adaptation des pratiques professionnelles et de consolidation des compétences concernant les salariés de Mission locale, Maison de l'emploi, PLIE et autres structures d'accompagnement..

Public concerné

Des professionnels salariés qui ont pris récemment leurs fonctions (coach, conseiller numérique, chargée de prospection et recrutement, CIP) qui sont en relation avec les différents acteurs et partenaires du territoire et qui ont besoin d'être professionnalisés et consolidés dans leur poste de travail.

Prérequis

Pour les professionnels en poste, expérimentés ou pas.

Principaux objectifs de cette formation

- Se positionner dans sa fonction en posant le cadre d'accompagnement règlementé.
- S'affirmer sereinement dans sa mission de coaching et dans sa relation professionnelle.
- Adapter sa pratique professionnelle aux attentes de la Maison de l'Emploi.
- Développer et harmoniser les compétences des coach.
- Animer des réunions collectives.
- Consolider ses compétences.

Programme détaillé de la formation

1. Mieux se positionner dans sa fonction en posant le cadre d'un accompagnement règlementé.

- Ajuster sa posture dans une posture d'Adulte à Adulte fondée sur les fondamentaux de l'Analyse Transactionnelle (modèle PAE)
- Poser son cadre collaboratif en utilisant le triangle de Karpman pour déjouer les pièges d'une relation de Sauveur ou de Persécuteur au sens de l'Analyse Transactionnelle.
- S'affirmer dans sa posture professionnelle en précisant les responsabilités entre le coach et le bénéficiaire.
Identifier ses acquis et ses besoins pour rédiger sa feuille de route personnelle d'évolution.

2. Animer des réunions collectives.

- Adopter les 3 fondamentaux de la communication bienveillante : reformuler, se synchroniser, ne pas juger.
- Instaurer une relation de confiance à partir des présupposés de la programmation neuro linguistique.
- Appliquer la règle des 3 V de la communication non violente pour s'affirmer dans sa mission.

3. Harmoniser et consolider les compétences : l'art du questionnement.

- Développer l'écoute active et les questions ouvertes pour apprécier une situation dans sa globalité.
- Faire exprimer les freins, les non-dits et les bénéfices secondaires à rester dans la situation actuelle.
- Déjouer les pièges du « oui, mais », de l'imprécision, des stratégies d'évitement.

4. Améliorer ses pratiques professionnelles : la structure d'un entretien efficient.

- Adopter une méthodologie d'investigation (EP/ED) commune entre les conseillers de la Maison de l'Emploi.
- Identifier et mobiliser les ressources du bénéficiaire pour atteindre les objectifs visés.
- Vérifier l'écologie du changement pour booster la réussite.

5. Rédiger d'un diagnostic partagé avec le participant incluant le plan d'actions.

- Donner du sens et du suivi à chaque action conduite pour tracer les étapes d'un projet cohérent.
- Identifier les différents intervenants, acteurs, partenaires pour coordonner les dispositifs mis en œuvre.

- Ajuster, accompagner et donner des signes de reconnaissance à chaque étape du plan d'action.

6. Suivre et soutenir un projet motivant pour le bénéficiaire.

- Identifier ce qui fonctionne et ne fonctionne pour affiner le profil du bénéficiaire et éviter de reproduire les mêmes erreurs.
- Gérer les tensions éventuelles pendant un accompagnement.
- Utiliser divers outils de feed back et de confrontation bienveillante pour garder le cap sur les objectifs à atteindre.

Évaluation des besoins avec un diagnostic préalable.

- Recueil des besoins auprès du commanditaire.
- Information collective auprès des participants avant la formation.
- Proposition d'une action de formation et d'un programme spécifique auprès du commanditaire et des participants.

Évaluation du niveau des compétences visées avant la formation.

- Questionnaire d'auto-évaluation des compétences à acquérir auprès de tous les participants adressé par mail 10 jours au moins avant le démarrage de la formation. (en PJ de ce mail, programme de formation, règlement intérieur, infos pratiques et livret d'accueil).
- Restitution collective en synthèse au démarrage de la formation.

Évaluation de l'intégration des apprentissages en cours de formation.

- Suivi des feuilles de route personnelles rédigées par chaque participant.
- Évaluation continue des impacts de la formation sur les pratiques pendant la formation.

Évaluations à la fin de la formation.

1. Sur les acquis :

- Questionnaire pour autoévaluation des compétences individuelles adressé par mail à la fin de la formation.
- Une journée de contrôle et d'acquisition des connaissances avec utilisation d'un QCM, Quizz et/ou jeux de rôles et/ou études de cas.
- Questionnaire pour autoévaluation des compétences adressé par mail 2 mois après la formation, auprès des participants et du commanditaire.

2. Sur la mesure de la satisfaction des stagiaires :

- Questionnaire à la fin de la formation sur l'organisation de la formation : sa progression et la qualité des apports, les qualités pédagogiques des intervenants, les méthodes et supports utilisés.

Moyens pédagogiques mis en œuvre pendant la formation	
✓	Boite à outils avec des fiches techniques.
✓	Exercices pendant la formation en présentiel
✓	Jeux de rôle avec cas réels pendant la formation en présentiel
✓	QCM / QCM en présentiel
✓	Études de cas et ateliers sur des thématiques spécifiques amenés par les participants
✓	Photolangages, jeux de cartes, élaboration de journaux de bord, intégration des logiciels et dispositifs professionnels
✓	Paper board et projection Power Point pour travaux en présentiel

Compétences visées par cette formation

A la fin de cette formation, les participants seront capables de manifester les compétences listées ci-dessous qui feront l'objet d'une attestation d'acquis individuels. L'acquisition de ces compétences est évaluée tout au long de la formation par des feed back oraux et par un contrôle de connaissance écrit.

5 compétences clés évaluées	Exercices pendant la formation	Jeux de rôle avec cas réels/ Études de cas (Compétences)	QCM/ QUIZZ (Connaissances)
Manifester les 3 fondamentaux de la communication bienveillante au cours d'un entretien.		X	X
Maîtriser la technique de l'EP/ED en technique d'entretien pour harmoniser les pratiques.	X	X	
Rédiger des projets individuels cohérents et motivants.	X		
Appréhender le concept de jeux psychologiques (PAE / Triangle de Karpman) et savoir les déjouer.			X
Maîtriser les questions ouvertes en entretien	X	X	

Durée de la formation, dates et modalités d'organisation

Programme intensif de 6 journées de 7h00 de formation soit 42h00 au total, sur une durée de 3 mois.

Cette formation est organisée hors entreprise dans un lieu à proximité de l'entreprise concernée.

Merci de nous faire savoir si des modalités de prises en charge particulière doivent être mises place pour des personnes souffrant de handicap.

Intervenante :

Christine Dimajo Donati, auteure du livre « Management à bout de souffle, pour une nouvelle éthique managériale basée sur l'intelligence des collectifs ». Coach et formatrice spécialisée dans l'accompagnement des dirigeants et des managers dans l'évolution de leurs postures et pratiques managériales. Enseignante en Programmation Neuro Linguistique, elle forme et supervise des coach professionnels selon les normes et critères du métier de coach professionnel RNCP. Praticienne en Appréciative Inquiry et Forum Ouvert, elle intervient dans des organisations de diverses tailles et activités pour des coaching individuels et d'équipe pour la mise en oeuvre de l'intelligence collective.

Modalités de la formation :

Formation réalisée en intra

Divers supports de synthèse et documents pédagogiques inclus.

Renseignements administratifs et pédagogiques

Christine Donati

Christine@lib-res.com

+33 (0) 6 73 29 40 00

Publications et centre de ressources : www.christine-donati.fr