BMV & ASSOCIÉS

MAJ 02/11/2022
Agréé organisme de formation : 31590484259

PROGRAMME DE FORMATION :

En tant qu'organisme de formations, les associés ainsi que les partenaires formateurs sont tous seniors dans chacun de leurs domaines d'expertise.

Notre certification QUALIOPI obtenue en juin 2021 a été le prolongement naturel de notre homologation Organisme de Formation reçue dès la création de la société Coop RH en 1995, puis Datadock..

MANAGEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Dates : A définir sur mesure

Durée : ½ journée à 2 journées par module

Modalités : présentiel, intra-entreprise

Tarifs : 1 600€ à 2 000€ HT/formateur selon le nombre de personnes
Accessibilité / Handicap : nos formations sont ouvertes à tous. Nous vous invitons à prendre contact directement avec nous, en amont de la formation, pour que nous puissions discuter de besoins spécifiques et adapter notre pédagogie.

PRE-REQUIS ET PROFIL DES BENEFICIAIRES

- Formation dispensée uniquement en intra-entreprise
- Équipes, managers, dirigeants, membres de codir

INSCRIPTIONS

Nous contacter via : https://bmv-associes.fr/nous-contacter.html

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable, selon les modules choisis, de :

- Les basiques du management individuel : autonomiser, déléguer, motiver
- Maîtriser les outils du management individuel : entretien de progrès, entretien annuel, recadrage, ...
- Le management relationnel : assumer son leadership et sa zone d'ombre
- Les basiques du management collectif : les styles de management
- Maîtriser les outils du management collectif : typologies de réunion et typologies d'animation
- Développer la dynamique collective : les outils de la facilitation d'équipe
- Influer sur les dynamiques collectives avec l'approche systémique

BMV & ASSOCIÉS

MAJ 02/11/2022
Agréé organisme de formation : 31590484259

L'EQUIPE PEDAGOGIQUE

Marion De Seze
Coach systémicienne

Formations :

- EM Lyon, Objectif Administrative, 2018
- CORPORATE COACHU U, ICF, Milan, 2011-2012
- Master2 MRH (Management des Ressources Humaines), Lille, 2007
- ESC Chambery & TAMIU LAREDO (USA) 1996

Champs de références et méthodologies employées, accréditations :

- Systémie (Systémie.pro, Nicolas Matthieu et Arnaud Boernens) 30j, depuis 2016
- Appreciative Inquiery, Bernard Tollec et David Shaked, 6j, 2017
- Codéveloppement systémique (Frédéric Démarquet) 10j 2015
- Analyse Transactionnelle (AT101) 8j 2014
- Tests psychométriques (MBTI, Belbin, Strong, Ensize, Ennéagramme) 14j 2012 à 2018
- Accréditation Isabelle Méténier (formations issues de la psychosociologie) 2013-2014

Parcours Professionnel :

- 9 ans coaching individuel et collectif auprès de managers et dirigeants (Typaction Coaching sur Paris puis BMV & Associés sur Marcq-en Baroeul), dirigeante et associée de BMV & Associés (coaching & conseil RH) et CoopRH (Portage salarial)
- 5 ans dans les Ressources Humaines : mobilité internationale, recrutement, diversité, RRH, (Décathlon)
- 10 ans de commerce en distribution : animation magasin, animation région, achats et approvisionnement (Décathlon)

Divers :

- Membre du Conseil d'administration Réseau Alliance et du jury sélection des Trophées RSE Alliance.
- Présidente Fondation Entreprise Idkids
- Responsable du Family Office, en charge de l'« Affectio Societatis » pour le groupe Idkids.
- Membre APIA, FBN, MEDEF

Elodie Desombre
Coach - Facilitatrice d'équipe, consultante en Développement des Ressources Humaines

- Bilans et évaluations de compétences
- Accompagnement de managers
- Coaching individuel et coaching d'équipe
- Formation
- Recrutement et évaluation
- Care Management
- Outplacement

Formation :

- Magistère de Développement des Ressources Humaines
- Certificat Universitaire en Conduite du Changement
- Certifiée Coach Professionnelle ICF
- Accréditation Zafis, Gauthier de Seyssel, Intelligence Collective, 9 jours, 2019
- Formation à la Médiation et à la gestion de conflits

Parcours professionnel :

- 2 ans : Responsable Emploi-Formation-Mobilité - Grandjouan Onyx
- 2 ans : Consultante en Outplacement - Raymond Poulain Consultants
- 11 ans dans les Ressources Humaines : ITCE (centre informatique Groupe Caisse d'Epargne)

- Gestion de carrière, GPEC, Formation, Gestion des Relations Sociales et d'un PSE, recrutement, mobilité interne, management d'équipe…
- Depuis 2018 Consultante en Développement des Ressources Humaines - BMV & ASSOCIES
- Accompagnement du changement et des transitions professionnelles

CONTENU DE LA FORMATION

Objectifs modules	Contenu de la formation	Ressources pédagogiques
	MODULES PERMANENTS	
Auto-évaluer et définir les attentes (en amont)	**Audit** d'un service : auto-analyse du service en lien avec la thématique abordée **Auto-Évaluation** : questionnaire personnel de réflexion sur les thématiques abordées : ce que j'en connais ? ce que je souhaite acquérir comme compétence ?	• Marguerite relationnelle de mon service • Blason de mon service • MBTI ou DISC • Questionnaire personnalisé
Accueillir et Inclure les stagiaires	***Accueil :*** rappel des objectifs pédagogiques et du timing de la journée **Inclusion *:*** prise de météo de chacun en lien avec le thème abordé **Auto-dénonciation** personnelle (levée des freins)	• Inclusion géo spatiale, météo, classements, Cartes Dixit, ... • Quelles sont mes 10 merveilleuses techniques pour réussir à ne pas ....?
Déclusion et évaluation	Vécu personnel de la journée Apprentissages de chacun Évaluations des compétences individuelles Évaluation de la formation	• Pic/cœur/carreau/trèfle • Bâton de parole • Échelle d'évaluation
A aménager « sur mesure »	**MODULES PERMANENTS**	
Les basiques du management individuel : autonomiser, déléguer, motiver	**Autonomiser** • Manager par objectif (SMART), formuler un objectif, lettre de mission, lien performance-résultat/confiance • Les étapes de l'apprentissage. Montée en compétence. • L'Entretien annuel d'activité, l'entretien professionnel, • L'entretien de pilotage, • Objectifs et préparation **Déléguer** • Déléguer et contrôler, contrat de délégation, les 4 degrés d'autonomie, les Styles de management (Directif, Persuasif, Participatif, Délégatif) • Ordre et liberté ; Autonomie et indépendance : mesurer l'interdépendance dans une organisation : dessiner sa « marguerite » au travail	

	Motiver • Identifier les besoins/moteurs des collaborateurs (lien plaisir/performance) • Adéquation/inadéquation compétence/fonction: frustration, satisfaction, inquiétude • Sève ou Typhon, manager par les points forts • Communication, donner du Feed-back, les signes de reconnaissance
Maîtriser les outils du management individuel : entretien de progrès, entretien annuel, recadrage, ...	• L'entretien annuel • L'entretien de développement • L'entretien de recadrage • L'entretien de Feed Back • La fiche métier • La Mission • Les KPI
Le management relationnel : assumer son leadership et sa zone d'ombre	• Les Différents types de leadership : Dynastrat, Chronostrat, Disc Ensize, Belbin • Forces et zones d'ombres selon les différents types de leadership • Cadran d'Hoffman : travailler son piège et le déclencheur de l'allergie • Travail de l'irritant, pack aventure Neurosciences
Les basiques du management collectif : les styles de management	• Les différents types de management selon les situations • La carte des partenaires • Dynamiques collectives • Travail de l'accusé de réception • Les socio styles
Maîtriser les outils du management collectif : typologies de réunion et typologies d'animation	• Les différents types de réunions • Les formats d'animation adaptés (descente d'information, suivi d'activité, bilan, …) • Les outils/processus pour le bon fonctionnement d'une réunion (ODJ, CR, quoi/quoi/quand) • Principes d'animation et rythmique des réunions
Développer la dynamique collective : les outils de la facilitation d'équipe	• Le diamant de la facilitation • Ruptures pédagogiques, tailles de groupes • Outils de facilitation adaptés selon les étapes du Diamant • Postures du manager facilitant et manager coach • Manager les « jeunes générations » • Passer du silo au collaboratif
Influer sur les dynamiques collectives avec l'approche systémique	• Les différents types d'organisation en approche systémique • Changements de niveau 1 et 2/ homéostasie Expérience émotionnelle correctrice du groupe • Dénonciation des résistances au changement • Les outils du changement en collectif • La posture du manager systémicien

RESSOURCES TECHNIQUES ET PEDAGOGIQUES

- Formation action : alternance d'apports théoriques et mises en application pratiques, en alternance de grands groupes, petits groupes et travail de réflexion personnelle.
- Travail en amont sur le diagnostic des situations à travailler au cours de la formation.

- Documents de formation projetés

SUIVI ET EVALUATION

Suivi :

- Feuilles de présence émargées par les participants à la formation
- Questionnaire de satisfaction à chaud envoyé après la formation par Google Form, puis à froid.

Évaluation :

- Auto-évaluation des compétences en début de formation
- Auto-évaluation des compétences en fin de formation
- Mises en situation
- Questionnaire d'évaluation des acquis et des compétences réalisées en fin de module