

Le Manager développeur de compétences

Comment rendre plus efficaces ou plus performants ses collaborateurs ? Tout le monde s'accorde à dire que ces questions ne sont plus du seul ressort des DRH ou des départements formation. Les managers ont de ce point de vue un rôle à jouer dont les contours et le contenu ne sont pas faciles à maîtriser.

Ce stage apporte des réponses concrètes à ces questions en aidant à définir le périmètre de responsabilité du manager développeur ou coach et en entraînant les stagiaires à la mise en œuvre de techniques pratiques directement utilisables dans le management au quotidien.

Contact :
01 40 20 04 09
info@pragma-consultants.fr

Personnes concernées

Responsables cherchant à développer leur fonction de développeurs de compétences auprès de leurs collaborateurs

Objectifs

Etre en mesure de :

- **Comprendre les enjeux** du développement de compétences et situer le rôle du manager
- **Savoir développer les compétences de ses collaborateurs** en situation de groupe ou d'accompagnement individuel
- Travailler sur les **moyens à mettre en œuvre** dans les différents aspects de son rôle de développeur de compétences : communication, formation, coaching, suivi...

Contenu

- Définition, intérêts et limites du rôle de développeur de compétences
- Les différents aspects de ce rôle : diagnostic des compétences à améliorer ou à acquérir, fixation d'objectifs prioritaires d'amélioration et des actions éventuelles à mettre en œuvre, conception et réalisation des actions prévues, accompagnement ou coaching, suivi, communication...
- Les principales méthodes pédagogiques pouvant être mises en œuvre lors d'une formation, d'un accompagnement ou d'un coaching : expositives, interrogatives, actives
- Les spécificités de chaque méthode : en quoi consiste-t-elle ? techniques et comportements à privilégier
- Règles à respecter en cas d'utilisation d'outils d'animation tels que le paper board, le rétro ou le vidéo projecteur
- Savoir accompagner ou coacher ses collaborateurs dans un but de développement de leurs compétences
 - Qu'entend-on par accompagnement à but de développement de compétences ? Quels points communs ou différences avec le coaching?
 - Objectifs pouvant être visés, vigilance à avoir, règles à respecter
 - Critères d'analyse utilisables
 - Outils conseillés : grille d'observation, modèle de plan d'action
 - Principales phases à distinguer
 - Comportements à privilégier lors de chaque phase
- L'intervention sur incident et la pédagogie de l'erreur
- Le suivi du collaborateur – outils et méthodes, points de vigilance

Particularités pédagogiques

Le stage consiste en une étude de la pratique. Il consiste à :

- Partir des expériences en cours et des questions des personnes
- Pratiquer des simulations proches du terrain
- Identifier les structures d'aide à la fonction : rôles, méthodes, techniques
- Déterminer au terme du stage les points individuels de vigilance et d'action

Modes de diffusion

- Stage sur mesure
- Atelier pour groupe restreint
- Séances de conseil individuel