



CATALOGUE DE FORMATIONS EMI



SOMMAIRE

Préambule, mise en oeuvre.....	
Manager et mieux appréhender et sa communication par l'approche des couleurs	
Culture du Feedback.....	
Facilitation Co-développement	
Management.....	
Adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics.....	



Préambule, modalité mise en oeuvre

EMI Insight conçoit et anime des formations intra- entreprise. Si celles-ci sont inscrites au catalogue, le délai de mise en oeuvre peut se faire dans un délai d'une semaine sous réserve de la disponibilité du formateur et qu'un échange entre donneur d'ordre et participants ait pu avoir lieu afin de valider l'adaptation de la formation à leurs besoins. Dans le cas où la formation nécessite une adaptation importante au contexte du client, le délai sera explicité au moment de la proposition définitive.

Les tarifs de formation d'EMI à titre indicatif sont de 1800 € HT /Jour, ils peuvent néanmoins être ajustés en fonction du nombre de participants et du travail d'adaptation préalable.

Pour demander un devis ainsi que les conditions de participation merci de contacter : elsa.millot@emi-insight.com ou au 07.76.79.30.78.

Par la suite il sera demandé au commanditaire d'adresser la liste mail des participants.



MANAGER ET MIEUX APPREHENDER ET SA COMMUNICATION PAR L'APPROCHE DES COULEURS

L'action de formation a pour objectif d'apporter aux collaborateurs, à manager à distance et à développer leur communication et écoute active tant en interne qu'avec leur clients et fournisseurs.

Cette formation aura pour objectif de renforcer les compétences managériales et relationnelle clients & fournisseurs au travers du modèle des couleurs et de motivation.

Déroulement des deux journées de formation

La formation se déroulera en présentiel ou en distanciel.

Ces derniers porteront notamment sur :

- Comprendre les principes et rituels du management en présentiel et à distance
- Connaître son style de management et communication dans ses forces et limites
- Expérimenter la relativité de sa perception
- Développer sa flexibilité pour optimiser sa relation managériale et sa relation client et mieux communiquer
- Maîtriser les principes d'une communication impactant

Préalablement à la journée, une restitution individuelle et un plan d'action réalisées par un coach- formateur et permettra de mettre en œuvre un plan de développement.

Ceci permettra à la fois d'aller plus loin dans la connaissance de son fonctionnement, sans enjeux vis-à-vis de ses collègues et de permettre une plus grande ouverture des intéressés. Et d'envisager une formation-action sur les thématiques définies comme prioritaires dans leurs fonctions et en lien avec la restitution et plan développement.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Appréhender et intégrer le modèle des couleurs dans son mode de relation avec ses collaborateurs, clients et fournisseurs
- Comprendre et personnaliser son style managérial commerciaux et de communication aux motivations de ses interlocuteurs

PROGRAMME

1. Découvrir le fonctionnement du modèle des couleurs/motivation

- L'historique du modèle des couleurs de Marston et l'intérêt du modèle
- Savoir identifier les 4 profils
- Identifier de quelle façon ces profils se transposent dans votre quotidien de relationnel client
- Identifier son profil et son style de communication grâce à l'outil des couleurs

2. Comprendre et adapter sa relation managérial & relationnelle

- Comprendre son style de vente : trouver sa dynamique personnelle pour améliorer son efficacité dans mes relations avec mes collaborateurs et mes clients
- Adapter son style managérial ou relationnel : identifier et comprendre ses propres biais et adopter un changement de perspective
- Adapter sa communication : identifier les motivations de son interlocuteur et y répondre

3. Comprendre les grands fondamentaux de la communication et de l'écoute active

- Connaître les règles les plus importantes de la communication inter personnelle
- Mesurer le besoin d'être flexible et à l'écoute
- Comprendre les sources d'incompréhension, de conflits entre les différentes couleurs
- Savoir sortir d'une négociation bloquée en utilisant l'approche des couleurs
- Comment mieux communiquer à distance ou en visio

PUBLIC CONCERNÉ & PRE-REQUIS

Cette formation s'adresse à des managers ou collaborateurs avec pouvant s'apparenter à du management transverse (chef de projet, commerciaux, fonction avec relations fournisseurs) .

Pré-requis :

Pas de pré-requis.

DUREE & MODALITE DISPENSE

- Durée : 16 H/personne
- Présentiel ou Distanciel
- Intra-entreprise : groupe de 2 à 9 pers

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Formation interactive à partir d'apports théoriques et pratiques
- Exercices pratiques à partir de l'approche et roue des Couleurs et motivation
- Questionnaire des couleurs et de motivation a réalisé en amont de la formation
- Support de formation couleurs
- Plateforme Zoom /Teams dans le cas d'une dispense en distancielle.

EVALUATION DES STAGIAIRES

- Tour de table ou entretien individuels
- Evaluation des stagiaires à chaud
- Questionnaire validation Acquis en fin de formation
- Evaluation à froid avec commanditaire entre 1 à 4 mois après la dispense de la formation

INTERVENANTE

Elsa MILLOT est formatrice consultante sénior et coach certifiée. Elle est certifiée Disc TTI Success Insight. Elle pratique la formation de cadres au sein de sociétés internationales depuis plus d'une dizaine d'années. Elle a exercé des fonctions RH et de communication dans le secteur du transport, des services et de l'industrie. Elsa a une bonne expérience du management et des relations interpersonnelles en entreprises. Elle intervient indifféremment en anglais ou français.

CULTURE DU FEEDBACK

Cet atelier-formation mixe des apports, une méthodologie et un atelier interactif afin d'expérimenter les bonnes pratiques en matière d'animation de feedback. Il s'agit d'apporter une pédagogie souple et opérationnelle permettant d'ancrer les bonnes pratiques.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- S'approprier les méthodes pour donner et recevoir des feedbacks
- Reformuler une critique, une évaluation, un jugement, en feedback efficace, qui améliore la relation
- Mieux appréhender et objectiver les comportements attendus

PROGRAMME

1. Pourquoi le feedback dans le contexte de l'entreprise ?

Introduction par le RH ou Responsable du site des enjeux pour l'entreprise autour de la performance et la mise en dynamique d'amélioration.

2. Exercice : Freins & intérêts au feedback

Jeu 2 par 2 des participants

3. Apport sur la motivation, la performance et le feedback

Les approches telles que celle de Dan Ariely et Kim Scott seront privilégiées pour leur approches simples et efficaces appréciées par les managers.

4. Les clés d'un feedback constructif

Méthodologie

Exercice : Play back du feedback

Jeu de rôles en sous-groupe d'un feedback complexe

5. Conclusion de l'atelier et Success Stories d'un feed-forward

Le feed-forward* sera issu d'exemples tirées d'échanges au préalable lors du sondage des managers ou entretiens avec des managers.

*Un feed-forward est suggestion constructive qui pousse la personne à réagir à inspirer une nouvelle façon d'aborder la problématique et d'inspirer des idées nouvelles.

6. Remise des bonnes pratiques, méthodologie du feedback

L'objectif de ce petit guide est de ritualiser les ateliers du manager et d'inciter à continuer à pratiquer le feedback.

PUBLIC CONCERNÉ & PRE-REQUIS

Manager

Cette formation est accessible aux managers souhaitant acquérir la posture, et s'entraîner à accompagner de manière constructive ses collaborateurs à atteindre leurs objectifs de performance et de développement

Pas de pré-requis

DUREE & MODALITE DISPENSE

- Durée : ½ journée à 1 journée
- Présentiel ou Distanciel
- Intra-entreprise : groupe de 8 à 12 pers

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Alternance d'apports théoriques sur le feedback, exercices, jeu de rôle adapté au contexte de l'entreprise, quizz de débriefings. Livret synthèse sur les bonnes pratiques
- Plateforme Zoom /Teams dans le cas d'une dispense en distancielle.

EVALUATION DES STAGIAIRES

- Evaluation des stagiaires à chaud
- Questionnaire validation Acquis en fin de formation
- Evaluation à froid avec commanditaire à 3/4 mois après la dispense de la formation

INTERVENANTE

Elsa MILLOT est consultante et coach. Elle intervient depuis plus de dix ans, dans l'accompagnement des managers. Elle anime et facilite régulièrement des formations atelier



thématiques, et l'animation de communautés professionnelles. Elle a régulièrement pratiqué le feedback dans sa posture de développement Rh ou de manager. Elle a déployé à plusieurs reprises au sein d'organisation des formations de ce type pour l'ensemble des managers. Elle intervient indifféremment en anglais ou français.

FACILITATION CODEVELOPPEMENT

Cet atelier-formation mixe des apports, une méthodologie et un atelier interactif afin d'expérimenter les bonnes pratiques en matière d'animation de codéveloppement. Il s'agit d'apporter une pédagogie souple et opérationnelle permettant à des personnes ayant participé à des groupes de codeveloppement.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Maitriser les fondamentaux du codéveloppement et de la méthodologie en 6 étapes.
- S'entraîner à l'animation et à l'observation : les participants s'entraîneront à l'animation en double commande avec le consultant.
- Piloter et maintenir l'engagement du groupe dans la durée : technique d'inclusion, de co-responsabilisation du groupe.
- Suivi & auto-évaluation des séances de codéveloppement : mise en œuvre d'outils et appropriation de la méthodologie de suivi de séance.

PROGRAMME

- Le cadre du codéveloppement : les acteurs, les rôles (facilitateurs, consultants, clients), les étapes les bonnes pratiques à chaque étape
- Les blocages d'une bonne écoute, les questions de clarifications
- Technique d'inclusion et de définition d'animation d'un groupe sur la durée
- Pratique d'une animation d'un codéveloppement par participant en double commande avec le formateur-consultant
- Auto-évaluation et diagnostic du participant au moyen d'une grille d'évaluation
- Feedback du formateur sur sa pratique avec plan de développement
- Remise d'un outil-livret synthétique pour aide-mémoire et incitation aux bonnes pratiques au quotidien

PUBLIC CONCERNÉ & PRE-REQUIS

- Tout public.

Pré-requis :

Pas de pré-requis .

DUREE & MODALITE DISPENSE

- Durée : 2 à 3 journées
- Co-développement supervisés ou en observation : 2 à 3 séances de 2,5 h
- Présentiel ou distanciel plateforme Mural (pour plateforme digitale réparti sous scéance de 4*2 H)
- Intra-entreprise : groupe de 2 à 8 pers

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Alternance d'apports théoriques co-développement (Champagne & Payette), exercices, de mise en pratique, et de débriefings
- Outils d'auto-diagnostic
- Guide bonnes pratiques, apports méthodologiques sur le co-développement
- Plateforme Mural + Zoom /Teams dans le cas d'une dispense en distancielle.

EVALUATION DES STAGIAIRES

- Questionnaire à chaud
- Evaluation des stagiaires à chaud au moyen d'une grille suite à des animations supervisées.
- Questionnaire Validation des acquis
- Evaluation à froid avec commanditaire entre 1 et 4 mois après la dispense de la formation

INTERVENANTE

Elsa MILLOT est consultante et coach. Elle intervient depuis plus de dix ans, dans l'accompagnement des managers. Elle anime et facilite régulièrement des formations co-développement, communautés professionnelles. Elle intervient indifféremment en anglais ou français. Elle est certifiée à la plateforme d'animation co-développement Viti-coaching pour une animation en distanciel. Elle déploie des formations de co-développement pour l'ensemble de la population managériale au sein de groupe.



EMi Insight – 10 C rue Casimir- Perier 69002 Lyon - SASU au capital de 1 000 euros
Siret : 851 690 552 00019 - RCS : LYON - NAF : 7022Z - TVA Intracommunautaire : FR 03 851 690 552
N° de déclaration d'activité formation : 846916755669
tel: +33 (0)7 76 79 30 78 - @: elsa.millot@emi-insight.com

MANAGEMENT

L'action de formation a pour but de professionnaliser les postures de management notamment pour fédérer autour du projet d'entreprise et des valeurs, donner du feedback, de pouvoir gérer des situations complexes, d'adapter son style de management en fonction des situations et des collaborateurs, de développer et d'accompagner leur montée en autonomie.

Au-delà de l'acquisition des fondamentaux du management il s'agit de favoriser la dynamique d'une communauté de managers pour le partage des bonnes pratiques.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Acquérir les fondamentaux du management
- Apprendre en faisant et en partageant ses pratiques
- S'approprier des outils efficaces et pragmatiques pour mieux piloter son équipe
- Favoriser la dynamique d'une communauté de manager

PROGRAMME

1. Enquête en amont

En amont de la formation nous préconisons de pouvoir « consulter » l'ensemble des acteurs : managers, participants et la responsable RH sur leurs perceptions managériales et les problématiques quotidiennes rencontrées soit au moyen d'interview d'une demi-heure chacun ou d'un questionnaire.

Ceci permettra une plus juste prise en compte de la culture de l'entreprise et de ses enjeux dans l'ingénierie pédagogique, ainsi qu'une première évaluation de la sensibilité managériale des participants.

2. Formation en présentiel

La formation se décline en trois journées en présentiel respectivement de deux jours et d'une journée.

Introduction

- Introduction par un membre de l'entreprise sur les enjeux de la formation et du management de proximité
- Inclusion et présentation des participants et de leurs attentes.
- Présentation du programme

Se positionner dans son rôle de manager de proximité

- Quelle valeur ajoutée du manager de proximité
- Clarifier les rôles et responsabilités du manager de proximité

En effet, il s'agit de prendre conscience de leur nouvelle identité professionnelle et de construire leur légitimité tant auprès du comité de direction que de leurs collaborateurs.

Inspirer, fédérer et mobiliser son équipe

- Concevoir sa zone de leadership en fonction du niveau de maturité de l'équipe : « Me suivrai-je ? »
- Appréhender différents stades de maturités managériales et les postures associées : le manager-expert, le manager-ressource et le manager-leader.
- Travailler les représentations des postures managériales en lien avec les valeurs et la gouvernance de l'entreprise.

Dans le cadre de la gouvernance de l'entreprise et de la mise en œuvre des valeurs, nous préconisons que le résultat des Rôles & Responsabilités et des postures puisse être ensuite pitché au Codir.

Les différents styles de management

- Identifier ses préférences en termes de management (participatif, directif, persuasif, déléгатif)
- Identifier les contextes et situations et le niveau d'autonomie de ses collaborateurs
- Adapter son style au contexte, situation, à l'autonomie et la personnalité de ses collaborateurs. Le balancier entre l'équipe et les individus.

Développer les compétences et la performance de ses collaborateurs

- La délégation et sa mise entre œuvre : quel ajustement entre la confiance et le contrôle.
- Définir des objectifs SMART pour motiver et engager la performance de ses collaborateurs.
- Faire des feedbacks constructifs comme leviers de performance et de développement de ses collaborateurs et de son équipe.
- Les postures de manager coach : accompagner, soutenir et confronter.
- Développer et accompagner l'évolution de ses collaborateurs.
- Les leviers de motivation.

Gérer les situations délicates et conflictuelles

- Développer son assertivité et avoir conscience de ses modes de fonctionnement sous stress.
- Développer les bonnes postures et les comportements adaptés dans des situations conflictuelles.

3. Intersession Suivi & Co-développement

Afin d'intégrer de façon pratique et interactive les apprentissages de la première session, il sera proposé un atelier de co-développement.

Le co-développement est une technique d'animation permettant de favoriser la co-responsabilisation et de favoriser les bonnes pratiques managériales.

Les participants vont apprendre de leurs expériences respectives et aborder autrement leurs rôles, leur légitimité, leur périmètre d'influence, leurs modes d'action en situation professionnelle.



Cette demi-journée sera animée par le consultant-formateur et sera l'occasion de faire le point sur les avancées, les difficultés rencontrées au moyen de la feuille de route.

PUBLIC CONCERNÉ & PRE-REQUIS

- Public Managers

Pré-requis :

Manager à minima une personne en direct ou en fonctionnel.

DUREE & MODALITE DISPENSE

- Durée : 3,5 jours , 2 journées, 1 demi-journée, une journée
- Présentiel
- Intra-entreprise : groupe de 5 à 12 pers

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

1^{er} Module

- Partage d'expériences et de représentations
- RACI outil facilitant la définition des rôles et responsabilités managériales Codir Management proximité, RH

Intersession

- Co-développement à partir de cas pratiques des managers
- Outil d'autodiagnostic sur les préférences managériales et les représentations sur les qualités d'un bon manager
- Les styles managériaux et les niveaux d'autonomie
- Mise en situation à partir de cas suite à la journée de préparation et enquête.
- Feuille de route, suivi des apprentissages et mise en œuvre dans leur pratique managériale au quotidien

2ème Module

- Questionnaire Modèle disc des couleurs
- Mise en situation sur la dynamique de groupe, de personnalités et de situations conflictuelles.
- Partage d'expériences
- Feuille de route, suivi des apprentissages et mise en œuvre dans leur pratique managériale au quotidien

EVALUATION DES STAGIAIRES

- Evaluation des stagiaires à chaud
- Evaluation des connaissances en fin de formation
- Evaluation à froid avec commanditaire entre 1 à 4 mois après la dispense de la formation

INTERVENANTE

Elsa MILLOT est formatrice consultante sénior et coach certifiée. Elle pratique l'accompagnement des managers au sein de sociétés internationales depuis plus d'une dizaine d'années. Elle a exercé des fonctions RH avec une dimension managériale dans le secteur du transport, des services et de l'industrie. Elle intervient indifféremment en anglais ou français.



ADAPTATION DES DISPOSITIFS D'ACCUEIL, DE SUIVI PEDAGOGIQUE ET D'EVALUATION AUX PUBLICS

EMi Insight ne dispose pas de ses propres locaux. Les formations sont réalisées dans les locaux de l'entreprise prescripteurs de formation ou dans des locaux habilités à recevoir du public (lieux séminaire, salle de formation, espace co-working). L'OF s'assure toujours que les locaux sont adaptés à la formation (taille, accès, matériel et pauses...) et habilité à l'accueil du public.