devop action

Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

2023

Nos FORMATIONS

"Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin"

MAJ décembre 2022

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Qui sommes-nous ?

© Sylvie Leprévost

Marylène Emo

Débute sa carrière dès 1991 en créant sa première société de conseil en création / reprise d'entreprise et centre de formation pendant 26 ans, avant d'orienter son activité vers la **formation**, le **coaching**, la **médiation** et le **développement personnel**.

Aujourd'hui, au sein de **devop-action**, elle accompagne les dirigeants, les équipes de professionnels et les particuliers.

Ses engagements :

- juge au Conseil de prud'hommes,
- membre du bureau CPME,
- adhérente ICF, ANDRH,
- animatrice du groupe GERME au Havre.

Devop action

Société de conseil et centre de formation dont la mission première est d'accompagner les entreprises, dirigeants, collaborateurs à concilier performance économique et équilibre des relations humaines.

Le monde va vite, les changements sont nombreux, nous vous soutiendrons dans vos actions d'accompagnement grâce à des techniques de conseils actifs et une vision orientée solution.

Germe — LE RÉSEAU DE PROGRÈS DES MANAGERS
cpme
andrh — Anticiper Partager Inspirer
CJD
ICF France Charter Chapter

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Certifications

- Coach professionnel (RNCP – ACTP) membre de la fédération ICF France
- Certifiée outils DISC, Forces Motrices, Quotient stress
- Facilitateur co-développement – CECODEV – Paris
- Praticien en programmation neurolinguistique (PNL) – Institut Repère – Paris
- Médiateur professionnel titulaire du CAP'M (Certificat d'Aptitude à la Profession de Médiateur) – EPMN – Bordeaux
- Praticien en régulation émotionnelle

Nous intervenons autour de 4 activités :

- La formation
  - Management
  - Communication et développement personnel
  - Ressources humaines (les entretiens, tutorats...)
- Le conseil
  - Audit organisationnel
  - Formation/conseil sur le terrain
  - Conduite du changement
- Coaching
  - Individuel et collectif
- Médiation

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Modalités et organisation de la formation

“ 95% de nos stagiaires sont satisfaits de la formation et 100% des apprenants estiment avoir atteint leur objectif à l'issue de la formation. ”

Modalités d'inscription à une formation

Contacter Marylène Emo :
06 75 45 64 81 ou **memo@devop-action**

Nos formations sont mises en place à la demande et sont maintenues à partir de 2 inscrits dans un délai de 1 mois.

Nos formations sont réalisées sur mesure, principalement en présentiel et peuvent être proposées en distanciel (via zoom, teams).

Nombre de personnes par journée de formation : de 2 (minimum) à 8 (maximum).

Durée

Selon l'accompagnement choisi

Où ?

- Au Havre : chez devop action
- Dans toutes les villes de France
- En entreprise : intra / inter
- En présentiel et/ou en distanciel
- Intervention sur le territoire
- Formation terrain

Dispositif de suivi des résultats de la formation

- Feuilles de présence.
- Questions orales ou écrites (QCM, quizz).
- Mises en situation.
- Formulaires d'évaluation de la formation.
- Réalisation du questionnaire DISC et facteurs de motivation.
- Bilan post-formation avec l'entreprise.
- Accès à un extranet avec toutes les informations, supports de formation, documentation pendant 12 mois.

Référent Handicap

Devop action souhaite accompagner son public dans les meilleures conditions, et propose un accompagnement personnalisé pour toute personne en situation de handicap.

Marylène Emo, référente handicap, est chargée “d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap” (art. L 5013-6-1 Code du Travail).

Tél. : 06 75 45 64 81 - Courriel : memo@devop-action.fr

OPCO et financement de la formation

La loi “Avenir professionnel” a fait évoluer les missions des opérateurs de compétences (OPCO) : plusieurs dispositifs de financement sont accessibles selon les critères de prise en charge de chaque OPCO. Pour plus d'informations, contactez directement votre OPCO ou Marylène Emo.

Les OPCO travaillent avec devop-action depuis de nombreuses années.

Nos formations peuvent être organisées en intra- ou en inter-entreprise, et sur mesure. Nous consulter.

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Formations INTRA-ENTREPRISE à partir de
1350 € HT
par jour

Formations INTER-ENTREPRISE à partir de
470 € HT
par jour / par personne

COACHING INDIVIDUEL à partir de
500 € HT
la séance de 2h maxi par personne

Autres frais HT à prévoir

- Frais kilométriques : 0,80 €/km + péages + frais de stationnement
- Frais pédagogique : 18 €/personne
- Questionnaire DISC : à partir de 100 €
- Forfait journée d'étude pour l'intra dans nos locaux : 35 €/personne
- Repas : 29 €/personne

Atelier de CO-DEVELOPPEMENT
900 € / 1400 € HT
par demi-journée / par participant

COACHING D'ÉQUIPE à partir de
1500 € HT
par jour
et 1200 € HT
par jour de préparation

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Sommaire

Manager de proximité 5
Manager coach 7
Bien se connaître pour mieux communiquer 8
Coaching professionnel 9
Appui Conseil Management 11
Devenir tuteur en entreprise • Alternance 12
Préparer les entretiens professionnels et le bilan à 6 ans 13
Réussir l'entretien d'évaluation annuel 14
Bien se connaître pour mieux communiquer 15
Maîtrise du temps et gestion des priorités 16
Gérer les clients difficiles et agressifs 17
Trouver les clés de sa motivation 18
Prévenir et gérer les conflits 19
Le codéveloppement 20
Lego® serious play® 21

devop action
Accélérateur de richesses humaines

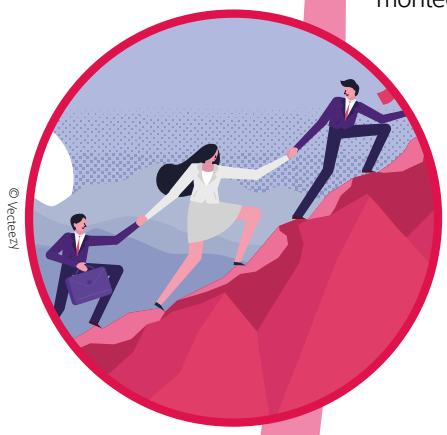
Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Manager de proximité
Renforcer ses compétences managériales

Le management des équipes ou Management de proximité repose au quotidien sur les relations et la communication entre le responsable et son équipe : la motivation, la cohésion et l'engagement de l'équipe en découlent. Le manager de proximité assure également le rôle d'intermédiaire entre les dirigeants de l'entreprise et les employés.

Les participants d'une même promotion se retrouvent lors de chaque module de formations en salle et peuvent ainsi partager les pratiques et l'expérience acquises entre les sessions pour favoriser leur montée en compétences. Un plan d'actions sera mis en place en fin de chaque journée.


© Vecteezy

>> Objectifs pédagogiques

- Acquérir les techniques managériales fondamentales
- Résoudre les problématiques managériales
- Savoir gérer les situations difficiles
- Créer une dynamique d'équipe
- Accompagner le changement

Prérequis

- Être en situation de management pour suivre ce parcours de formation.

Pour qui ?

- Chefs d'équipe
- Managers de proximité en situation managériale

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

>> Contenu de la formation

Clarifier ses rôles et ses responsabilités de manager d'équipe

- Savoir se positionner comme manager et asseoir son leadership.
- Utiliser les différentes formes de management en fonction des situations :
  - Exercer son rôle de manager : exercer son autorité en fonction des profils et des situations.
  - Améliorer sa crédibilité en ajustant son comportement.

Créer l'environnement source de motivation

- Négocier, piloter : le rôle du pilote, les bonnes conditions du pilotage.
- L'acte de délégation.
- Convaincre et motiver : Les besoins, les réponses comportementales, les actions pratiques.
- Reconnaître les performances et donner des signes de reconnaissance.

Cette formation peut être adaptée sur 4 journées

Durée

5 jours non consécutifs soit 35 h, répartis sur 6 mois environ

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

Suite

Manager de proximité
Renforcer ses compétences managériales (suite)

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Suite

Différencier problème, tension, crise et conflit

- Qu'est-ce qu'un conflit ?
- Comment et pourquoi le conflit ?
- Manager : faut-il toujours éviter les conflits ?
- Connaître les principales causes et éléments déclencheurs des conflits.
- Comprendre la dynamique conflictuelle : du biais perceptuel à la rupture.
- Se projeter dans l'après conflit pour se positionner avec efficacité.
- Prendre conscience de ce qui dans son comportement managérial peut générer des conflits.
- Prendre du recul pour assumer ses propres erreurs et faire face à ses émotions.

Maîtrise du temps et gestion des priorités

- Identifier ses activités à haute valeur ajoutée.
  - Passer du temps subi au temps choisi : distinguer urgence et importance, bâtir sa matrice de priorités.
  - Se protéger des sollicitations excessives et des urgences des autres en restant diplomate, repérer ses marges de négociation.
  - Proposer un nouveau fonctionnement à un interlocuteur qui perturbe son efficacité.
  - Faire une demande de façon recevable et motivante.

Accompagner le changement

- Décrypter les mécanismes du changement :

1/ Identifier les étapes d'une transformation.

2/ Reconnaître les signaux de résistance au changement.

- Émettre des critiques constructives
- Marquer son mécontentement si nécessaire
- Dire "non", refuser, affirmer, poser des conditions
- Repérer dans les comportements l'expression des résistances aux changements.
- S'approprier l'outil "cartographie des acteurs".
- Mesurer le degré d'acceptabilité du changement dans l'organisation.
- Tenir compte des besoins des différents acteurs dans le processus de changement.
- Identifier les mécanismes du stress pour y répondre si nécessaire.

Orienter l'action de l'équipe vers l'atteinte des résultats attendus

- Se doter de repères communs en fixant des règles du jeu.
- Fixer les objectifs et en assurer le suivi.
- Transformer l'évaluation des performances en plan de progrès.

>> Programme de la journée 5 : retours d'expériences

La journée de REX

Le Retour d'EXpérience (REX) est une démarche visant à détecter et analyser les anomalies, les écarts et tout événement, qu'il soit positif ou négatif, en recherchant les causes et les enchaînements et en retirer des enseignements.

- Retour synthétique sur les différents plans d'actions menés pendant la formation.
- Mise en place d'actions correctrices.

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Manager coach

Être manager impose une capacité d'adaptation permanente à son environnement et aux évolutions de ses équipes : profils, générations, motivations. Apprendre à intégrer les outils des coachs dans vos pratiques managériales vous apportera efficacité et agilité. Vous pourrez ainsi élargir votre registre relationnel et accompagner vos collaborateurs dans le développement de leur autonomie et de leur potentiel. Grâce à cette formation, vous serez préparé à répondre à des situations inédites ou imprévues et à les aborder dans un registre différent du registre uniquement hiérarchique, celui de manager coach.

© Vecteezy

Prérequis
- Être en situation de management pour suivre ce parcours de formation.

>> Objectifs pédagogiques

- Acquérir les techniques managériales fondamentales
- Intégrer les 6 outils du coaching à ses pratiques managériales.
- Fixer les objectifs de changement et mesurer les progrès.
- Utiliser l'approche coaching et organiser la démarche d'accompagnement.

Pour qui ?
- Managers tous niveaux

Durée 2 jours

>> Contenu de la formation

Outil 1

Le "feed back" pour faire émerger la demande de coaching
- Susciter la prise de conscience des changements nécessaires.
- Identifier la situation et les améliorations souhaitées.

Outil 2

La "grille RPBDC" pour cadrer et contractualiser la démarche
- Clarifier la situation du collaborateur et poser le cadre : définir le Réel, cerner le Problème, identifier le Besoin.
- Sécuriser la relation de coaching : définir la Demande et le résultat attendu et Contractualiser la relation.

Outil 3

"Le dispositif de contrat spécifique pendant le temps de l'accompagnement"
- Fixer les objectifs : résolution de problématique, prise en main de nouvelles missions, évolution...
- Organiser le processus pendant le temps de l'accompagnement.
- Clarifier avec le collaborateur son rôle dans cette situation.

Outil 4

Méthodes d'écoute et de reformulation pour réussir l'accompagnement
- Mener les entretiens.
- Améliorer sa pratique des fondamentaux relationnels.

Outil 5

"Le projet professionnel individuel"
- Clarifier les valeurs et les aspirations du collaborateur.
- Accorder l'importance et la place nécessaire aux émotions.

Outil 6

"Le processus d'accompagnement du changement"
- Pratiquer le recadrage opérationnel.
- Faire face aux résistances et inciter à l'action.

Mises en situation

- Pratiquer des entretiens de coaching
- Travail à partir de cas concrets du ou des participants

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Bien se connaître pour mieux communiquer

Gagner en confiance pour mieux communiquer, pour mieux travailler en équipe, pour limiter les conflits.
Une meilleure compréhension des relations humaines permet de mieux valoriser ses relations professionnelles par une plus grande confiance partagée. Les personnes s'acceptent, s'enrichissent de leurs différences, établissent des rapports humains plus authentiques, créent des synergies plus fortes et des relations de travail plus productives et sans tensions.

>> Objectifs pédagogiques

1 - Être à l'aise et constructif dans ses relations avec d'autres personnalités, sa hiérarchie, ses collaborateurs, ses clients
2 - Comprendre son mode de fonctionnement et se qui nous met en énergie
3 - Comprendre et pratiquer des mécanismes de l'affirmation de soi pour mieux communiquer
4 - Oser parler des sujets de tension
5 - Utiliser des techniques pour mieux s'estimer, croire en soi et gagner en efficacité

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Cadre, manager, chef de projets, agent de maîtrise, technicien, commerciaux, assistante qui travaillent souvent en mode transversal dans leur activité professionnelle.

Durée 1 à 2 jours

>> Contenu de la formation

Apprendre à mieux se connaître
- Reconnaître et comprendre les comportements relationnels.
- Identifier l'image que l'on renvoie aux autres.
- Prendre conscience des sentiments des autres à son égard.
- Choisir ses propres changements de comportements.

Oser "parler vrai"
- Favoriser une atmosphère d'ouverture et de sincérité.
- Oser dire la vérité aux autres sans crainte ni agressivité
- Dépasser ses doutes personnels.

Augmenter sa détermination personnelle
- Savoir choisir plutôt que subir.
- S'impliquer selon son choix.
- S'affirmer en situations délicates ou tendues avec détermination.

Développer des relations de travail confiantes
- Entrer en contact avec plus d'aisance.
- S'exercer à plus de flexibilité et d'agilité.
- Exprimer ses ressentis et émotions.

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Coaching professionnel

Le coaching est un accompagnement professionnel personnalisé permettant d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans la vie professionnelle et/ou personnelle. À travers le processus de coaching, la personne coachée approfondit ses connaissances et améliore ses performances, sa communication.
L'objectif du coaching est, sur une période définie, d'améliorer la connaissance de soi pour que le coaché puisse lever des freins et optimiser sa performance (confiance en soi, améliorer sa relation aux autres, atteindre ses objectifs, prise de fonction managériale, ...).

>> Objectifs pédagogiques

- Les objectifs seront définis précisément lors de la séance de démarrage en présence d'un représentant de l'entreprise et le coaché
- Prendre du recul sur certaines situations
- Résoudre et gérer les conflits
- Comprendre nos mécanismes de défense et apprendre à les réguler
- Prendre confiance en soi et s'affirmer
- Les objectifs seront définis précisément lors de la séance de démarrage en présence d'un représentant de l'entreprise et le coaché

© Vecteezy

Prérequis
- Aucun.

Le coaching demande un engagement volontaire, des remises en cause et du travail personnel.
C'est pourquoi nous préconisons un **accompagnement en dehors des locaux et bureaux de l'entreprise**.

Sortir du contexte de travail habituel et placer ce coaching dans son organisation, au même titre que ses missions professionnelles, constitue l'une des conditions de son efficacité.

Pour qui ?
- Dirigeants, managers, collaborateurs

Durée
- À définir en fonction des besoins, en moyenne 16 à 22 h, de 8 à 12 mois.
- Entretiens individuels sur RDV de 2h maximum en dehors de l'entreprise (en présentiel, par téléphone ou en visio)

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

Suite

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Coaching professionnel (suite)

>> Déroulé d'un coaching

Fixation des objectifs et engagement

• Tout coaching commence par un premier entretien qui peut réunir :
- le bénéficiaire de l'action ;
- le référent interne de la personne coaché (N+1 ou N+2 ou DRH ...) qui aura pour rôle d'exprimer le besoin de l'entreprise et les attendus du coaching et d'être "témoin" des changements éventuellement observables en interne (sauf si le bénéficiaire de l'action est le dirigeant lui-même) ;
- le coach

• Ce premier entretien de cadrage permet de :
- Définir les finalités et le déroulement de la démarche
- Évoquer la situation, le contexte, les parties concernées ...
- Définir des objectifs précis, clairs, concrets et contextualisés
- Valider la démarche volontaire du coaché et l'acceptation réciproque de travailler ensemble
- Formaliser un engagement tripartite entre l'entreprise, le coaché et le coach

• Méthodologie :
- Réunion tripartite entre l'entreprise, le coaché et le coach
- Validation des axes de travail en les déclinant sous forme d'objectifs Identification des critères d'évaluation du changement : précis et mesurables
- Définition du calendrier des rencontres
- Important : l'état d'avancement du coaching pourra se faire auprès du supérieur hiérarchique mais le contenu des entretiens reste confidentiel et ne pourra être communiqué que par le coaché.

Durée : rendez-vous de 1 à 2 heures

Séances de travail en lien avec les objectifs

• La première séance avec le coaché vise à définir les objectifs précis de la mission et permet de démarrer l'accompagnement
- Prise de conscience de la situation et des implications pour le coaché et son entreprise
- Reprise de chacun des axes en les déclinant sous forme d'objectifs concrets
- Fractionnement des objectifs en actions opérationnelles

• Structure des séances suivantes :
- Cadrage de la séance en début d'entretien
- Travail ou training intensif selon les thèmes retenus
- Planification de l'entrainement entre les séances
- Synthèse par le coaché en fin de séance.

• Conduite d'entretien selon les méthodologies spécifiques aux coachs devop-action :
- Prise de conscience de la situation et des implications pour le coaché et son entreprise
- Reprise de chacun des axes en les déclinant sous forme d'objectifs concrets fractionnés en actions opérationnelles
- Découverte du profil DISC et WP Mot, de ses points forts et des points à améliorer
- Identification des ressources et des besoins éventuels Identification des dysfonctionnements, recherche et test de solutions

Mises en œuvre sur le terrain en situations concrètes
Retours de pratiques, évaluations, mesure des résultats et ajustements, recadrages
Des travaux d'intersession sont demandés au coaché (exercices, mises en pratiques, questionnaires, réflexions, recherches, ...)
Déroulement : 7 séances de 2 heures

Séance bilan intermédiaire à mi-parcours

• La séance de bilan intermédiaire permet d'effectuer les éventuels ajustements, de généraliser les résultats sur d'autres cibles et d'ancrer la pérennité du changement dans le temps, d'échanger avec l'entreprise sur les changements constatés, les points qui doivent encore être approfondis

Déroulement : 1 séance de 2h

Séance de conclusion

• La dernière séance permet de mesurer les résultats sur les objectifs, de gérer les derniers points
- Mesurer les écarts entre le démarrage et la sortie de coaching
- Finaliser le plan d'actions

Déroulement : 1 séance de 2 h en entretien tripartite

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Appui Conseil Management

Apporter des réponses rapides face aux difficultés ou interrogations aux managers, équipes

Vous souhaitez accompagner vos managers, collaborateurs, dans la résolution de problématiques relationnelles, gestion de conflits, prise de recul... et leur permettre de travailler dans les conditions optimales. Le soutien social joue une part importante du bien-être au travail.
L'appui conseil management permet d'être aux côtés des chacun individuellement sur simple prise de rendez-vous téléphonique ou en visio.

>> Objectifs pédagogiques

- Maintenir et développer la performance dans vos différents services.
- Apporter un soutien aux managers, collaborateurs sur des problématiques relationnelles.
- Résoudre les différends et les conflits dans les meilleurs délais.
- Réguler les émotions parasites (peur, fatigue, procrastination, contrôle, irritabilité, anxiété, stress, ...)

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Chef d'équipe, manager, collaborateur
- RH

Durée
1 entretien d'une heure avec un interlocuteur unique expert en management

>> Contenu de la formation

Flash coaching

- Permet de traiter en 1 heure une question ou un problème spécifique.
- Le demandeur sera confronté, questionné afin de trouver ses propres solutions.
- Exemples de flash Coaching : résoudre un conflit, s'affirmer, prendre du recul sur une situation, ne pas se sentir responsable de tout, sortir de la culpabilité, se mettre en action, se remotiver.

Régulation émotionnelle

- Vous débarrasser de peurs, d'angoisses, de la procrastination, de la fatigue, de la colère, d'états dépressifs...
- Pas besoin de raconter son histoire de vie.
- la séance se fait par téléphone ou en visio.

Résolution de conflits

- Comprendre ce qui se joue dans le conflit que vous vivez.
- Utiliser des outils et techniques pour s'exprimer sans agresser.
- Protéger son équilibre.

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Devenir tuteur en entreprise • Alternance

Devenir tuteur d'entreprise ne s'improvise pas. Un ensemble de savoir-faire et savoir être sont à maîtriser pour devenir un véritable tuteur efficace et motivé par la mission. Cette formation tuteur permet d'aborder l'ensemble des connaissances pour réussir dans son nouveau rôle.

Un alternant est un salarié dont la formation est assurée à la fois par un organisme de formation et par l'entreprise. Votre entreprise s'est donc engagée à le former, notamment avec l'aide d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur. Ce rôle est une véritable reconnaissance de l'expertise professionnelle de la personne désignée, mais il peut néanmoins être nébuleux. Si vous avez vous-même été désigné, de nombreuses questions vous assaillent peut-être :

- Quel est mon rôle ?
- Comment faire pour bien accompagner l'alternant ?
- Comment m'y prendre pour le former ?
- Comment faire le lien avec le diplôme qu'il prépare ?

© Freepik

>> Objectifs pédagogiques

- Facilitez l'intégration de l'alternant
- Accompagnez le développement des apprentissages et de l'autonomie professionnelle
- Participez à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Tout salarié volontaire à l'accompagnement d'un alternant en entreprise

Durée 2 jours

>> Contenu de la formation

Introduction

- Définition du tutorat - point juridique
- Pourquoi le tutorat en entreprise
- Identifier les nouveaux rapports au travail et les modes de communication des jeunes actifs.
- Mettre en place les conditions d'une bonne communication.

Facilitez l'intégration de l'alternant

- Préparer l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise
- Accueillir l'alternant à son arrivée dans l'entreprise
- Faciliter l'intégration de l'alternant pendant la période d'essai

Accompagnez le développement des apprentissages et de l'autonomie professionnelle

- Suivre le parcours avec le centre de formation
- Organiser le parcours au sein de l'entreprise
- Accompagner l'alternant dans son parcours d'apprentissage

Participez à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages

- S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage
- Guider la réflexion de l'alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage
- Évaluer les acquis des apprentissages en situation de travail
- Formuler des objectifs.

Mise en pratique / Mise en place d'un plan d'action

À l'issue de la première partie de formation : 3 heures de retour d'expérience, à 3 semaines
Les rencontres pourront se faire en distanciel et ou en présentiel

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Préparer les entretiens professionnels et le bilan à 6 ans

Moment privilégié pour les collaborateurs et leur manager, l'entretien annuel d'appréciation doit être conduit de manière objective et concertée. Mené avec les bonnes techniques et outils, cet entretien d'évaluation est un véritable outil de management pour renforcer la performance individuelle et collective.

>> Objectifs pédagogiques

1 - Connaître le cadre juridique
2 - Préparer, structurer ses entretiens professionnels
3 - S'approprier les objectifs des différentes étapes de l'entretien
4 - De l'entretien professionnel au bilan à 6 ans

© Freepik

>> Contenu de la formation

Rappel réglementaire

- Obligations de l'employeur
- Sanctions en cas de non respect

S'approprier les objectifs des différentes étapes de l'entretien

- Préparer l'entretien.
- Créer, s'approprier le support d'entretien et le renseigner.

Les supports à utiliser

- Entretien professionnel tous les 2 ans
- Entretien professionnel à 6 ans

S'entraîner à conduire les entretiens professionnels

- S'entraîner à la pratique des différentes étapes de l'entretien : les questions clés à poser.
- Repérer les compétences acquises et potentielles du collaborateur.
- Clarifier le projet professionnel du collaborateur.
- Adopter la posture adaptée : écoute, questionnement et reformulation.

Construire des plans d'actions pertinents

- Identifier des actions de développement au regard du projet professionnel.
- Connaître les différents dispositifs de formation et de professionnalisation (CPF, plan de développement des compétences) et orienter vers le dispositif adapté.
- Comprendre le rôle des différents acteurs (Managers, RH, collaborateurs).

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Manager, responsable opérationnel et chef d'équipe.
- Dirigeants

Durée 1 à 2 jours

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre
06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Réussir l'entretien d'évaluation annuel

Moment privilégié pour les collaborateurs et leur manager, l'entretien annuel d'appréciation doit être conduit de manière objective et concertée. Mené avec les bonnes techniques et outils, cet entretien d'évaluation est un véritable outil de management pour renforcer la performance individuelle et collective. En plus des techniques pour conduire l'entretien annuel en toute objectivité, cette formation vous fournit également des clés pour identifier et prévenir les situations à risques qui peuvent découler de l'appréciation (stress, harcèlement, discrimination...).

© Vecteezy

>> Objectifs pédagogiques

- Optimiser la préparation de l'entretien.
- Maîtriser la structure et les étapes de l'entretien annuel.
- Fixer des objectifs SMART.
- Évaluer avec objectivité.
- Bâtir un plan de développement individuel.
- Acquérir les comportements efficaces pour créer la confiance et gérer les situations difficiles.

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Manager, responsable opérationnel et chef d'équipe

Durée
1 à 2 jours en présentiel ou distanciel (pouvant être répartis en 1 jour + 2 demi-journées)

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

>> Contenu de la formation

1. Situer l'entretien annuel dans les processus RH et identifier les enjeux pour les acteurs

- Les enjeux pour le collaborateur, le manager et l'organisation.
- Faire de l'appréciation un acte de management, de développement et de motivation.
- Faire le lien entre l'appréciation et les processus RH.

2. S'approprier les objectifs des différentes étapes de l'entretien

- Préparer l'entretien.
- Faire le bilan de l'année écoulée.
- Évaluer les résultats et les compétences.
- S'orienter vers le futur.
- S'approprier le support d'entretien et le renseigner.

S'entraîner à mener des entretiens annuels

Entraînement sur les différentes phases de l'entretien annuel afin de s'approprier les méthodes et les techniques.

Fixer des objectifs et évaluer avec objectivité

- Identifier les différents types d'objectifs.
- Rédiger des objectifs annuels alignés avec la stratégie de l'organisation.
- Acquérir la méthode pour rédiger des faits significatifs et objectiver son évaluation.

Acquérir les savoir-faire relationnels pour faciliter l'entretien

- Utiliser les comportements adaptés aux phases de l'entretien.
- Féliciter et formuler une critique constructive.
- Repérer son style d'écoute et exceller dans la relation.
- Gérer les situations difficiles et les risques liés à l'évaluation.
- Donner du feedback à un collaborateur avec la méthode DESC.

De l'entretien annuel d'évaluation à l'entretien professionnel

- Différencier entretien annuel et professionnel.
- Identifier les points clés de l'entretien professionnel.
- Être un acteur du développement de ses collaborateurs.

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Bien se connaître pour mieux communiquer

Une meilleure compréhension des relations humaines permet de mieux valoriser ses relations professionnelles par une plus grande confiance partagée. Les personnes s'acceptent, s'enrichissent de leurs différences, établissent des rapports humains plus authentiques, créent des synergies plus fortes et des relations de travail plus productives et sans tensions.

>> Objectifs pédagogiques

- Mieux comprendre ses modes de fonctionnement
- Comment je fonctionne sous stress
- Coopérer de manière plus sereine.

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Cadre, manager, chef de projets, agent de maîtrise, technicien, assistante

Durée
2h de restitution en individuel en présentiel ou en visio

>> Contenu de la formation

Apprendre à mieux se connaître Rapport DISC et facteurs de motivation (passation et remise du questionnaire complet)

- Reconnaître et comprendre les comportements relationnels.
- Identifier l'image que l'on renvoie aux autres.
- Prendre conscience des sentiments des autres à son égard.
- Choisir ses propres changements de comportements.
- Comprendre comment je fonctionne sous stress

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre
06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Maîtrise du temps et gestion des priorités

La gestion des priorités et la maîtrise des échéances sont des compétences indispensables à votre efficacité et votre réussite. Les méthodes et outils de la gestion du temps sont nécessaires pour vous permettre d'anticiper et vous organiser au quotidien.

Cependant, notre succès à appliquer les méthodes et outils de la gestion du temps dépend fortement de notre fonctionnement intime et de notre façon de percevoir le temps.

Cette formation accorde une large place aux dimensions personnelles et relationnelles du temps.

Elle vous permet de vous approprier les méthodes et outils éprouvés en tenant compte de votre contexte et de votre propre fonctionnement.

Elle vous aide à trouver un équilibre personnel entre vie professionnelle et vie privée, et à tenir compte de la gestion de votre énergie dans la gestion de votre temps.

© Vecteezy

>> Objectifs pédagogiques

- Utiliser son temps en fonction de ses priorités.
- Anticiper et planifier ses activités en se centrant sur l'essentiel.
- Mettre en place une organisation personnelle efficace au quotidien.
- Utiliser avec pertinence les outils de communication et d'organisation.
- Agir sur le temps relationnel pour gagner du temps collectivement.
- Gérer son énergie personnelle pour optimiser son efficacité dans le temps.

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Tout public

Durée 2 jours

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

>> Contenu de la formation

1 - Mettre le temps au service de ses priorités

- Définir ses objectifs et identifier sa marge de manœuvre pour gérer son temps selon ses priorités personnelles et professionnelles.
- Clarifier les priorités de sa mission.
- Identifier ses activités à haute valeur ajoutée.
- Passer du temps subi au temps choisi.

2 - Maîtriser l'art d'une organisation efficace

- Identifier les pièges classiques de la gestion du temps et s'entraîner à repérer les manifestations.
- Organiser son emploi du temps de manière réaliste et équilibrée en s'appuyant sur les 6 leviers d'efficacité.
- Traiter les urgences et imprévus avec discernement.
- Exploiter le potentiel de ses outils (messagerie, agenda, smartphone), sans les subir.

3 - Agir sur la relation pour gagner du temps collectivement

- Se protéger des sollicitations excessives et des urgences des autres en restant diplomate.
- Proposer un nouveau fonctionnement à un interlocuteur qui perturbe son efficacité.
- Faire une demande de façon recevable et motivante.

4 - Gérer son temps et son énergie pour être efficace dans la durée

- Optimiser la production des dossiers.
- Limiter l'impact de ses "diablotins" du temps.
- Gérer son chronostress en cas de surcharge d'activité.

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Gérer les clients difficiles et agressifs

L'expression de critiques, d'insultes et de menaces, la manifestation d'incivilités envers les professionnels en contact avec les clients se multiplient. Cette formation permet aux participants de prendre du recul et d'acquérir des outils pour les aider à mieux contrôler leur émotion, désamorcer l'escalade de la violence, rétablir une communication positive. Les participants s'entraînent à identifier les signaux avant-coureurs de l'incivilité. Pour mieux la prévenir et la maîtriser.

© Vecteezy

>> Objectifs pédagogiques

- Développer une communication interpersonnelle de qualité
- Comprendre le stress dans la relation client et y faire face
- Générer des relations constructives et favoriser la coopération
- Savoir garder et ou retrouver son calme rapidement

>> Contenu de la formation

Apprendre à mieux se connaitre pour mieux communiquer

- Réalisation des questionnaires DISC
- Reconnaître et comprendre les comportements relationnels.
- Identifier l'image que l'on renvoie aux autres.
- Prendre conscience des sentiments des autres à son égard.
- Choisir ses propres changements de comportements.

Conserver et retrouver son calme lors d'une situation client difficile

- Conserver sa stabilité émotionnelle : Méthode TIPI afin de réguler ses émotions
- Oser communiquer, en parler : débriefing avec soi-même, sa hiérarchie, ses collègues.

Adopter les comportements efficaces

- Formuler une demande.
- Dire NON.
- Reconnaître les côtés positifs d'une personne même en situation de tension.

Communiquer efficacement

- Composition d'un message
- Améliorer l'efficacité de sa communication
- Donner du feedback, reformuler

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Toute personne en contact avec la clientèle

Durée 2 jours

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Trouver les clés de sa motivation

L'un des rôles clés du manager est d'agir sur les leviers de la motivation de son équipe et de construire les stratégies et les pistes d'actions pour la renforcer. Cette formation d'une journée vous apporte un premier degré d'éléments clés pour développer la motivation individuelle et collective dans votre équipe, de construire les stratégies et les pistes d'actions pour la renforce .

© Freepik

>> Objectifs pédagogiques

- Connaître ses leviers de motivation
- Identifier les besoins des autres
- Améliorer la performance individuelle et collective
- Agir sur différents leviers pour créer les conditions de la motivation
- Adapter son management aux motivations individuelles pour plus de performances

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Manager, Manager de proximité
- Chef d'équipe

Durée 1 jour

>> Contenu de la formation

Motivation, besoins, bien-être, appétences, plaisir : de quoi parlons-nous ?

- Mécanisme et effets du circuit de la récompense.

Que dit notre style comportemental de nos besoins en termes d'environnement ?

- Définir mes environnements de confort.
- Identifier mes zones de stress.
- Autodiagnostic : Profil DISC.

Qu'est-ce qui nous pousse à l'action ?

- Découvrir les 6 facteurs de motivation et 12 moteurs grâce au modèle de Spranger.
- Identifier ses valeurs

Agir sur la motivation collective

- Distinguer ses motivations de celles de ses collaborateurs
- Identifier les besoins et la maturité de l'équipe
- Communiquer sur les missions et les objectifs collectifs
- Établir une dynamique positive et un climat de confiance au sein de son équipe
- Optimiser une qualité de vie au travail (QVT) spécifique à son équipe

Mener un entretien de motivation

- Recréer les conditions de la motivation après un échec ou un changement.
- Pratiquer un management de la reconnaissance.

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

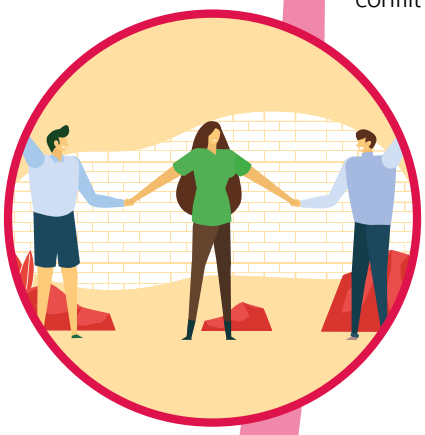
devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Prévenir et gérer les conflits

Les conflits font partie intégrante de la vie professionnelle. De nombreuses situations auxquelles sont confrontées les personnes et les équipes peuvent entraîner des relations conflictuelles. Face au conflit, le manager démuni laisse souvent la situation se dégrader et provoque ainsi une perte d'efficacité dans son équipe. Le manager doit faire face à ces situations difficiles tout en préservant la relation.
Au-delà des techniques, cette formation apportera au manager la capacité de réguler et de faire du conflit une réelle opportunité de progrès individuel et collectif.


© Vecteezy

>> Objectifs pédagogiques

- Diagnostiquer et analyser les différents types et niveaux de conflits.
- Reconnaître sa sphère d'influence pour traiter le conflit.
- Gagner en confort et en efficacité dans la gestion des conflits auprès des équipes
- Aborder avec efficacité l'après conflit, retrouver la confiance.

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Managers tous niveaux

Durée 14 h sur 2 jours

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

>> Contenu de la formation

Différencier problème, tension, crise et conflit

- Qu'est-ce qu'un conflit ?
- Comment et pourquoi le conflit ?
- Manager : faut-il toujours éviter les conflits ?
- Connaître les principales causes et éléments déclencheurs des conflit
- Comprendre la dynamique conflictuelle : du biais perceptuel à la rupture.
- Se projeter dans l'après conflit pour se positionner avec efficacité.

La dimension psychologique des conflits

- Les mécanismes conflictuels :
  - Accumulation et explosion
  - Surenchère et escalade
- Prendre conscience de ce qui peut générer des conflits dans son comportement managérial.
- Comportements et attitudes en situation de conflit :
  - L'apport de l'analyse transactionnelle : transactions croisées et cachées, jeux, triangle dramatique
  - L'apport de la PNL : représentation du monde, fonctionnement du cerveau et conséquences

La résolution des conflits

- Attitudes préventives : dialogue, écoute et reformulation
- Réactions ou attitudes en situation de conflit
- Traitement des conflits
- Mieux se connaître pour mieux réagir

Sortir des conflits par la régulation, la médiation ou l'arbitrage

- Réguler grâce à l'outil "DESC" pour éviter l'escalade.
- Mettre en place de nouvelles règles du jeu.
- Mon autodiagnostic : ce qui fonctionne, ce qui est à modifier, mes 3 priorités clefs.
- Les différents facteurs de motivation.
- Comment intervenir en 8 étapes.

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

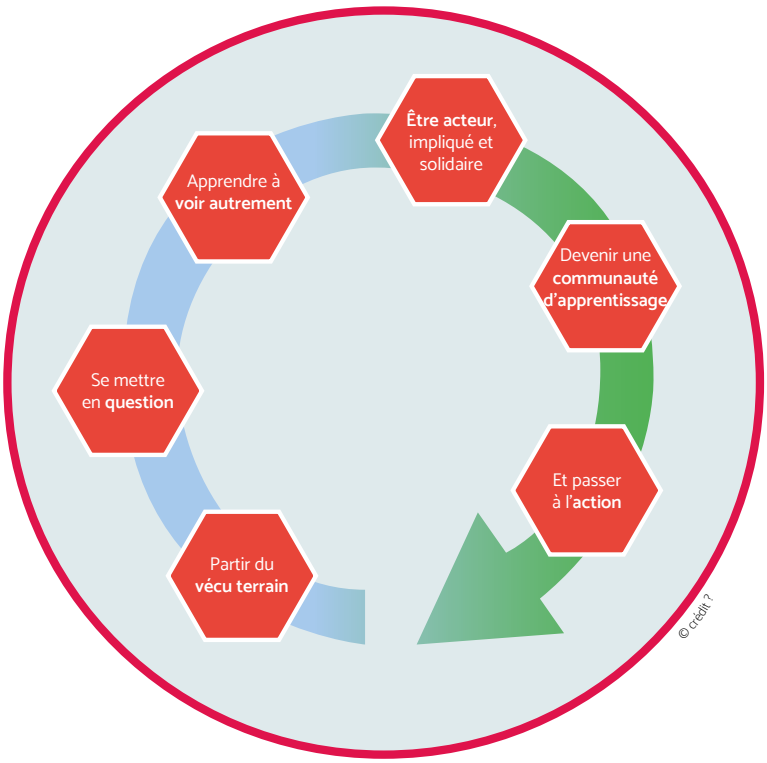
06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Le codéveloppement

Le codéveloppement professionnel est une approche qui accompagne les managers dans leur efficacité opérationnelle.
Le codéveloppement permet d'**être acteur**, d'**échanger entre pairs**, d'**apprendre à aider**, d'accompagner, de **décloisonner les métiers**, d'apprendre et se mettre en question ensemble.
Grace à un partage de pratiques et de problématiques concrètes entre pairs, la méthode de questionnement et d'écoute mutuelle permet une entraide et ouvre de nouveaux champs de créativité et de solutions.

>> Objectifs pédagogiques

Créer une communauté d'apprentissage pour perfectionner nos pratiques managériales, en s'appuyant sur des situations réelles, en profitant de la multiplicité des regards et d'une démarche réflexive structurée.



Prérequis
- Aucun.

Durée
1h30 à 2h, selon les situations
Cycle de 6 séances en présence des mêmes personnes

Groupe de 6 personnes
en intra ou en inter-entreprise

3 Rôles
- **Client** : le porteur du sujet
- **Consultants** : les pairs consultés
- **Facilitateur** : gardien du cadre et des règles, facilite la progression du groupe et les apprentissages de tous

4 règles essentielles
- Confidentialité
- Bienveillance
- Parler vrai
- Engagement

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Lego® serious play®

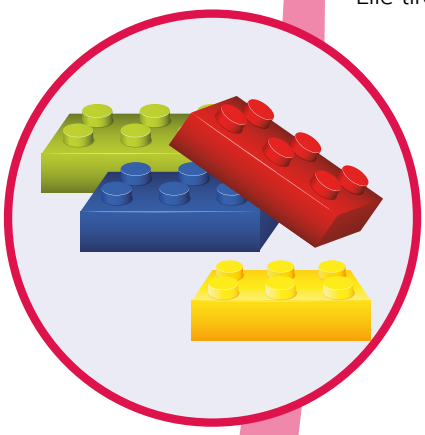
Qu'est-ce que la méthode LEGO® SERIOUS PLAY® ?

Qu'on se le dise, la méthode Lego® serious play® n'est pas un jeu !

La méthodologie Lego® serious play® est une technique qui facilite en temps réel la réflexion, la communication et la résolution de problèmes.

Elle est applicable à des organisations, des équipes et des individus.

Elle tire ses racines de recherches menées en profondeur dans les domaines de l'entreprise, du développement des organisations, de la psychologie et des apprentissages. Elle se base sur le concept de la "construction du savoir par les mains".



© Vecteezy

>> Objectifs pédagogiques

Utiliser l'intelligence collective pour développer le potentiel de l'entreprise ?

Réveiller votre créativté, valoriser votre équipe par l'écoute, fédérer et renforcer la cohésion d'équipe, partager des valeurs, des missions une vision communues, résoudre une problématique complexe...

Alors Lego® serious play® est fait pour vous.

Prérequis
- Aucun.

Pour qui ?
- Équipes, organisations
- Groupe de 2 personnes minimum et jusqu'à une centaine de participants

Durée
Une ou plusieurs sessions, selon la taille du groupe, à définir lors d'un entretien

>> Méthodes

La méthode Lego® serious play® se fonde sur un ensemble de convictions fondamentales concernant le leadership et les organisations :

- le leader n'a pas toutes les réponses ; sa réussite dépend de sa capacité à écouter tous les participants ;
- les personnes ont envie, naturellement, de participer à un projet, de faire partie de quelque chose de plus grand qu'eux et d'y prendre part ;
- le modèle économique le plus durable est celui qui permet à chacun de contribuer et de s'exprimer ;
- trop souvent, les équipes travaillent en "sous régime" parce qu'on laisse de côté les ressources individuelles des collaborateurs ;
- le monde dans lequel nous évoluons est complexe et en mouvement permanent.

Le groupe de participants à un atelier utilisant la méthode Lego® serious play® est constitué au minimum de deux personnes et peut s'étendre jusque plusieurs dizaines voire centaines en une ou plusieurs sessions selon la taille du groupe.

Les participants vont réfléchir collectivement à une problématique spécifique, clairement identifiée et formulée au cours de l'entretien préalable et obligatoire entre le facilitateur certifié et le représentant de l'organisation qui commande cet atelier.

Pour participer à un atelier utilisant la méthode Lego® serious play®, aucune compétence ou prédisposition particulières ne sont requises, il suffit de venir tel que l'on est.

Modalités pratiques

La méthode Lego® serious play® repose sur un processus qui utilise des briques Lego® spécialement sélectionnées parmi toutes les briques et éléments existants. Les participants, à travers une série des questions, vont explorer un sujet en profondeur.

Chaque participant construit son propre modèle 3D en réponse aux questions du facilitateur. Ces modèles 3D servent de base à la discussion en groupe, au partage des connaissances, à la résolution de défis et à la prise de décision.

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Les +
- La parole aux mains
- Modèle construit et expliqué par le participant
- Méthode originale et puissante
- Haut niveau d'engagement des participants

Modalités d'inscription
Voir page 3 du catalogue

Notes

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

devop action
Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d'activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976

Notes

“Ce n’est pas parce que les choses sont difficiles que nous n’osons pas, c’est parce que nous n’osons pas qu’elles sont diffiicles.”

Sénèque

devop action

Accélérateur de richesses humaines

Les Docks Dombasle 2
3, rue Saint Nicolas
76600 Le Havre

06 75 45 64 81
memo@devop-action.fr

Création CG GRAPHISME www.cg-graphisme.fr

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : ACTIONS DE FORMATION.

SIRET 85011108900031
N° de déclaration d’activité auprès du préfet de Région Normandie 28760594976