

Management arc-en-ciel

« Méthode dynamique pour mieux se connaître, mieux connaître les autres, développer son Leadership et collaborer ensemble. »

Objectifs

- Adapter sa communication managériale, pour qu'elle soit efficace avec chacun de ses collaborateurs, quelque soit sa personnalité

Bénéfices

- Enrichir sa boîte à outils de bonnes pratiques
- S'adapter aux évolutions de son métier
- Gagner en performance

INFORMATIONS PRATIQUES

Durée :

2 jours - 14 heures

Formats :

Présentiel ou distanciel

Effectif minimum :

2 personnes

Types :

Inter ou intra entreprises

Pré-requis :

- Gérer ou être amené à gérer des collaborateurs

Public concerné :

- Équipe de réservations
- Responsable de service
- Équipe commerciale
- Directeur de site

Modalités d'évaluations :

- En début de formation : évaluation des acquis/quizz
- En cours de formation : exercices de mise en situation
- En fin de formation : évaluation des acquis/quizz

Tous nos formateurs sont recrutés via un processus qualité précis.

Programme

Manager les couleurs d'un collaborateur

Manager une équipe en couleurs

Décider de façon appropriée en tenant compte de soi-même, d'autrui et de la situation du moment

Etre conscient des risques de son management : minimiser une des 4 composantes :

Autocrate, Utopiste, Laxiste, Technocrate

Etre conscient des risques de son management : ne pas concilier une Hiérarchie des fonctions avec une Egalité des personnes

S'enrichir des différences et complémentarités des personnes et des fonctions

Homogénéité et hétérogénéité d'une équipe : Moyenne, écart-type, minimum et maximum des graphes des profils des membres de l'équipe

Profil et Roue d'équipe

Utiliser les couleurs pour mieux se comprendre et mieux communiquer

Communiquer de façon appropriée en tenant compte de soi-même, d'autrui et de la situation du moment

Etre conscient des risques de sa communication : minimiser une des 4 composantes :

Autocrate, Utopiste, Laxiste, Technocrate

L'entretien de recrutement

Les points-clés

Les questions-clés

Rappel des objectifs d'un entretien

Comment conduire un entretien en couleurs

Les compétences techniques métiers

Définir le poste

Le questionnement

Responsabilités ou missions

Domaines d'activité

Critères de performance



UN ANCRAGE DES COMPÉTENCES

Sur le long terme.

AVANT

Un questionnaire "état des lieux" pour bien comprendre les besoins et ajuster les contenus.

PENDANT

Des mises en situation et la réalisation d'un plan d'actions.

APRÈS

Un quizz sur les connaissances et les compétences acquises.

TOUJOURS

Un petit livret sur les bonnes pratiques remis à chaque participant.

Les compétences comportementales

Le Profil de Poste
Le Profil Orientation
Le Profil de Comparaison
Comparaison directe

Les motivations

Motivations pour le poste et l'application à l'entretien
Lecture des graphes

Synthèse : Référentiel de compétences

Applications au recrutement
Applications au bilan de compétences
Applications aux entretiens d'évaluation

Méthodologie

Supports visuels avec animation en projection vidéo
Méthode interactive, favorisant l'apprentissage par une expérimentation directe