

Mastership +, faire émerger et libérer les potentiels



OBJECTIFS

- ▶ Savoir identifier les potentiels chez ses collaborateurs
- ▶ Développer sa posture de manager-coach pour révéler les potentiels et augmenter l'autonomie des collaborateurs
- ▶ Utiliser les outils de révélations des potentiels pour soi-même afin de gagner en confiance

VOTRE CONTACT :

Magali PERRENOUD

contact@emmenegger-conseils.ch
+ 41 22 346 13 13

Emmenegger Compétences
Conseils SA est le distributeur
exclusif de MASTERSHIP® en
Suisse

www.emmenegger-conseils.ch



MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

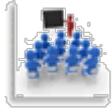
Pour obtenir un niveau d'appropriation optimal, nous utilisons la palette pédagogique suivante :



L'expression des participants : favoriser l'échange des pratiques et le partage des expériences.



L'ancrage émotionnel : solliciter les émotions pour susciter une mémorisation sur le long terme (extrait de film, expérimentation personnelle, analogie...).



Concepts et apports opérationnels essentiels : développés sous forme de schémas ou de points clés, repris dans les outils pédagogiques.



La mise en pratique pour faciliter l'appropriation : sous différentes formes : exercices, études de cas, jeux de rôles... 100 % adaptés aux attentes des participants.



L'engagement des participants : identifier et planifier des actions concrètes à mettre en œuvre pour progresser dans la pratique quotidienne.

UNE VALEUR SÛRE

Certification QUALIOPi

Atteste de la qualité du processus
mise en œuvre par les prestataires
d'actions de formation

**Amplitude est certifié
QUALIOPi depuis 3 ans
et a eu aucune non-
conformité lors de l'audit
de contrôle**

MODALITÉS

- ▶ **Public :** Exclusivement réservée aux certifiés MASTERSHIP.
- ▶ **Durée :** 2 jours, en présentiel

Mastership +, faire émerger et libérer les potentiels

(*) 2 jours de formation exclusivement réservées aux certifiés MASTERSHIP



PROGRAMME Jour 1

1. Séquence d'introduction :

Retour sur les Fondamentaux MASTERSHIP : le cadre stratégique, colonne vertébrale de la Performance.

- ▶ Revoir les composantes du Lien et de l'Exigence de manière ludique et interactive

Le pilier de la confiance dans le monde FANI (ou VUCA)

- ▶ Expérience de La » course de la confiance : confiance en soi
- ▶ Le diagnostic de ma confiance
- ▶ Atelier « Moi, mode d'emploi » : inspirer confiance
- ▶ Echange « La balance » : Avoir confiance

2. Faire émerger et libérer les potentiels + co-construire le plan de développement (la posture de coach appliquée au management)

Pour quelles raisons externes et internes évoluer vers la posture du manager libérateur de potentiels ?

- ▶ Panarchie des changements VUCA et impact sur les parties prenantes (planète – société – service – équipe - manager – salarié)

La différence entre compétence, talent et potentiel

Emergence en atelier des leviers du potentiel dans une entreprise

- ▶ Talents utiles dans le monde de demain et apporteurs de valeurs ajoutées dans le cadre de la stratégie et pour les parties prenantes

L'entretien pour faire émerger les talents et les leviers du potentiel en lien avec la stratégie de l'entreprise, le modèle de leadership : Appropriation d'un guide d'entretien opérationnel + Mises en situation en binôme

Les potentiels blocages dans la libération des énergies constructive et des potentiels en période de changement – transformation

- ▶ Ecoute du conte métaphorique : il était une fois une vache
- ▶ Approche neurocognitive et comportementale (3 gouvernances cérébrales qui mènent au mode automatique et 1 seule qui permet le mode adaptatif et la libération des potentiels créatifs, flexibles et empathiques).

Mastership +, faire émerger et libérer les potentiels

(*) 2 jours de formation exclusivement réservés aux certifiés MASTERSHIP



PROGRAMME Jour 2

1. Atelier de reconnexion : tête-corps-cœur

Après les 3 exercices :

- ▶ Identifier ce qui m'est le plus simple et le plus agréable pour contrôler mes émotions et abaisser mon niveau de stress

2. Faire émerger et libérer les potentiels + co construire le plan de développement (suite du J1)

Entraînement à la bascule de développement via le CORPS (Nez-Oreille), via le cœur : 1-2-3 (le lien) et ensuite via la tête (la multiplication des points de vue)

L'entretien de libération des potentiels via la « bascule de développement » en cas de blocage (ou résistance au changement, ou tentation de rester dans sa zone de confort et d'habitude – routine) :
Appropriation d'un guide d'entretien opérationnel

- ▶ Premier round de mises en situations en binôme : l'accompagnateur aide son collègue à basculer sur ses propres potentiels blocages

Les 4 stades de l'autonomie et le management de la montée en autonomie : accompagner l'initiative qui émane du manager en fonction de ses besoins

- ▶ Le diagnostic collectif des compétences / potentiels de son équipe de manager et le plan d'accompagnement collectif sur l'échelle d'une année
- ▶ Deuxième round de mises en situations en trinôme – avec observateurs : entraînement sur la base des cas Managers / collaborateurs identifiés comme « difficiles » par chacun

Conclusion

- ▶ De quoi-je pris conscience durant ces 2 jours ? Quelles sont mes forces ? Et mes axes de progrès ?
- ▶ Sur quoi je m'engage ?
- ▶ Si j'ai 3 choses à retenir, quelles sont-elles ?