



Digital.in, plateforme d'orientation de carrière pour candidats, responsables RH, collaborateurs et managers.



Programme d'accompagnement Manager

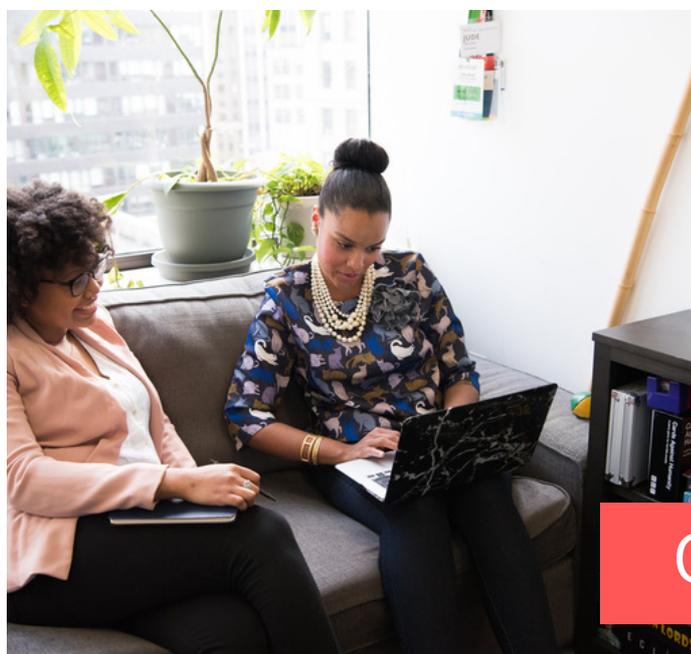


Formation
Assessment &
S'appropriier
ses compétences
et connaître son leadership

Notre ADN est une technologie unique, le matching affinitaire. Notre travail consiste à aider les bénéficiaires à prendre en compte leur personnalité, leurs valeurs en plus de leur compétence pour faire les bons choix professionnels. À l'aide de tests (Profil'INC de l'INC et psychométrie), nous utilisons la technique de profilage comportementale. Cette technique est fondée sur l'approche neurocognitive et comportementale pour identifier les soft skills, les moteurs de motivations et les irritants.



NOTRE APPROCHE



À travers plusieurs séances avec un consultant, le bénéficiaire va passer une série de tests qui lui permettra de connaître la spécificité de sa personnalité, sa dynamique de motivation, sa dynamique comportementale en groupe et enfin sa dynamique d'adaptation. L'objectif est de trouver les conditions et les moyens d'expression de ses atouts tout en agissant sur ses points faibles et irritants.

OBJECTIFS GLOBAUX

I. Phase préliminaire

1. Étape : Préliminaire

Présentiel à Dakar
45mn

Cette phase a pour objet :

- Kick off : Présentation de la démarche, des objectifs globaux et pédagogiques, de la méthodologie et des techniques
- Création du dossier dans la plateforme
 - Envoi lien d'inscription et de connexion
 - Inscription du bénéficiaire

2. Étape : Enrôlement et auto-évaluation

1H30'

Le bénéficiaire va s'auto-évaluer sur chacun de ces compétences techniques et aptitudes directement dans son espace personnel - une première version de la consolidation de ses compétences

Séance 1

Premièrement, présentation de l'histoire et parcours du bénéficiaire par lui-même, puis échange avec le consultant pour répondre aux interrogations sur son auto-évaluation.

II. Phase d'investigation

3. Étape : Connaissance de soi

1H30'

Celle-ci permet au bénéficiaire* :

- De se concentrer sur lui-même et se connaître. Grâce à la qualité et l'acuité exceptionnelle de nos questionnaires, il réalise par lui-même à travers une série de tests afin mieux se connaître (personnalité et moteur de motivation).

Séance 2

Avant cette séance, le bénéficiaire analyse ses résultats, puis il débriefera avec le consultant. On répond à la question « Qui je suis et ce que j'aime faire »

4. Étape : Analyse des compétences comportementales

2H00'

Cette étape sera consacrée à* :

- Définir la dynamique comportementale du bénéficiaire en groupe et sa dynamique d'adaptation à travers un questionnaire (découverte des soft skills et les sources de stress, les points forts et les situations où le bénéficiaire est en difficulté).

Certains métiers ou contextes professionnels peuvent en effet mettre les gens en face de ces situations, il vaut mieux le savoir avant de se décider.

Séance 3

Avant cette séance, le bénéficiaire prend le temps d'analyser ses résultats, puis le débrief avec le consultant pour répondre aux interrogations, expliquer et mettre en perspective les résultats.

**Passation test de Profil'INC*

5. Étape : Analyse métier et position du bénéficiaire

1H30'

Cette étape permettra de voir :

- Les écarts existants entre les compétences (comportementales) et personnalité nécessaires sur son métier et le profil du bénéficiaire apparaîtront.

Séance 4

Avant cette séance, le bénéficiaire prend le temps d'analyser ses résultats, puis le débrief avec le consultant pour répondre aux interrogations, expliquer et mettre en perspective les résultats.

III. Phase de conclusion

6. Étape : Débrief du programme

2H00'

À ce stade, le bénéficiaire sait « qui il est et ce qu'il aime faire » et « ce qui est possible pour lui »

Séance 5

Cette séance permet au bénéficiaire :

- De débriefer le programme
- D'envisager les évolutions et projets sur la base de ses atouts, aptitudes, compétences techniques et soft
- D'échanger sur les difficultés qu'il rencontre au quotidien sur son poste et son environnement
- De se projeter en conscience sur la manière d'éviter les situations inconfortables (anxiété, colère, tristesse, frustration) et de développer sa résilience et sa capacité à faire face.

7. Étape : Synthèse et plan d'action

- Restitution des résultats (tests, analyses et rapports)
- Plan d'action et recommandations spécifiques

Devenir manager/leader de proximité

Contenu et objectifs pédagogiques :

PERCEPTION/APPROPRIATION DU « RÔLE » DU MANAGER DE PROXIMITÉ

- Situer son rôle de Chef d'équipe
- Comprendre ses enjeux de manager de proximité
- Connaître ses missions de Chef d'équipe

EMPLIR SON RÔLE D'ENCADRANT; DE LEADER

- Définir clairement les règles du jeu et les attentes des différents acteurs
- Se positionner comme manager et satisfaire les attentes réciproques (équipe, manager, hiérarchie...)

COMPRENDRE LES STYLES DE MANAGEMENT

- Comprendre son style de management
- Adapter son style de management
- Du management au leadership

FONDAMENTAUX D'UNE COMMUNICATION EFFICACE

- Motiver son équipe
- Apprendre à délivrer des messages
- Faire passer des directives claires et motivantes
- Pratiquer une écoute active
- Les outils et postures favorisant l'écoute
- L'utiliser pour motiver, récolter les observations et les idées
- Prévenir et gérer les situations conflictuelles
- Donner du sens : les phrases de constitution d'une équipe et leur gestion pour prévenir les conflits
- Adopter une attitude assertive

Règles & déontologie

Règles relatives au déroulement de ce programme.

Cette prestation garantit le respect d'une déontologie telle que définie par notre profession :

Le document de synthèse ne comporte d'autres indications que les suivantes :

- Recommandations du conseiller
- Plan d'action
- Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives professionnelles envisagées ; le cas échéant éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire pour la réalisation de ses projets professionnels et personnels.

Nos conseillers s'engagent à :

- Procéder à des analyses détaillées de la demande (professionnel, compétences), préalable à toute intervention
- Exercer nos missions conformément aux exigences de notre profession et aux respects des objectifs assignés
- À respecter scrupuleusement toutes les informations qu'aura partagé le bénéficiaire, et restituer ou détruire au bout d'un an toutes les informations relatives au bénéficiaire conformément à la législation RGPD
- Engager les moyens humains pour accompagner le bénéficiaire conformément aux modalités d'accompagnement prévus dans la méthodologie

Le bénéficiaire s'engage à :

- jouer le jeu et être transparent dans les informations qu'il aura à communiquer afin de permettre une bonne restitution des analyses et des recommandations
- respecter les plages horaires et informer le consultant au préalable de toute absence ou indisponibilité

Ils nous font confiance

