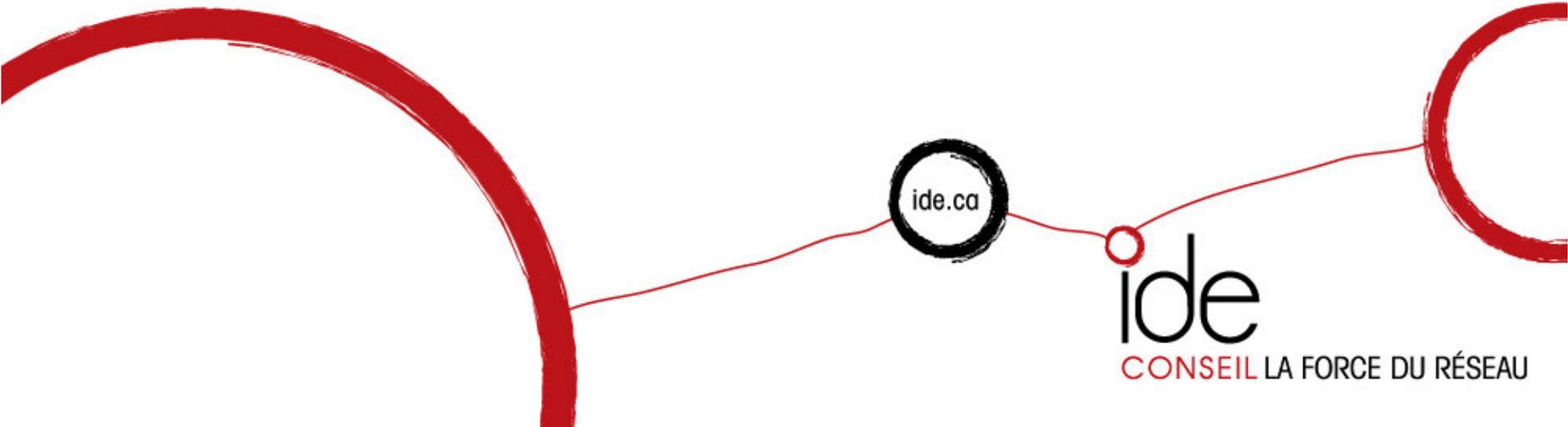




PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT EN GESTION



ide.ca

ide

CONSEIL LA FORCE DU RÉSEAU

1

MESURE 360° DE 11 ACTIVITÉS DE GESTION RELIÉES À L'ÉQUIPE

- Par le participant
- Par les pairs
- Par le supérieur
- Par l'équipe
- Par IDE CONSEIL

IDENTIFICATION DES ACTIONS À VALEUR AJOUTÉE SELON LES 6 AXES SUIVANTS

- Supérieur
- Pairs
- Fournisseurs
- Clients
- Équipe
- Participant

2

PRIORISATION DES ACTIVITÉS DE GESTION

- Définir le standard de gestion en relation avec l'équipe suite au 360°
- Déterminer les actions VA et NVA selon les besoins de l'organisation selon les 6 axes

3

ÉLABORATION DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT

- Personnaliser le plan de développement du participant selon les besoins de l'organisation
- Concertation entre le participant, son supérieur et IDE CONSEIL sur le plan de développement
- Présentation des résultats du 360° et du 6 axes au participant

4

FORMATION EN GROUPE

- 6 journées de formation
- Deux formateurs
- 30 % théorie
- 70 % mise en oeuvre
- Visite de 6 entreprises

- 1) La mobilisation
- 2) La gestion du rendement
- 3) Le leadership
- 4) Communication consciente
 - Initiation
- 5) Communication consciente
 - Intégration
- 6) La gestion de la discipline

5

COACHING INTRA FORMATION

- Déploiement des acquis en entreprise
- 2 rencontres individuelles d'une demi-journée
- Rencontre avec la direction pour assurer la rigueur du déploiement des acquis

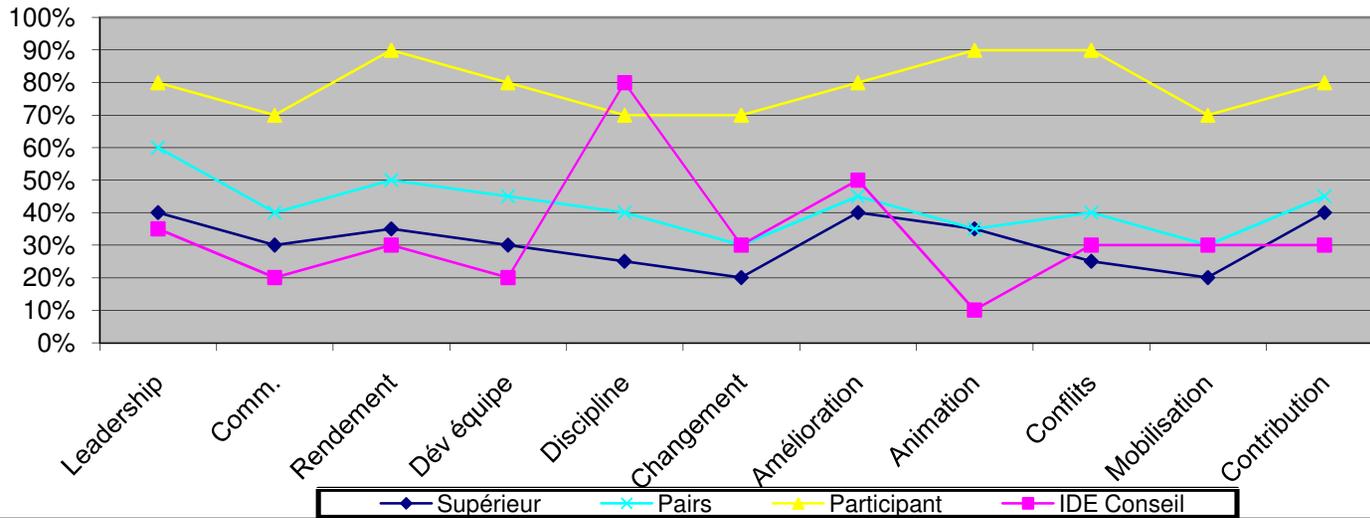
6

COACHING SPÉCIFIQUE SELON LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT

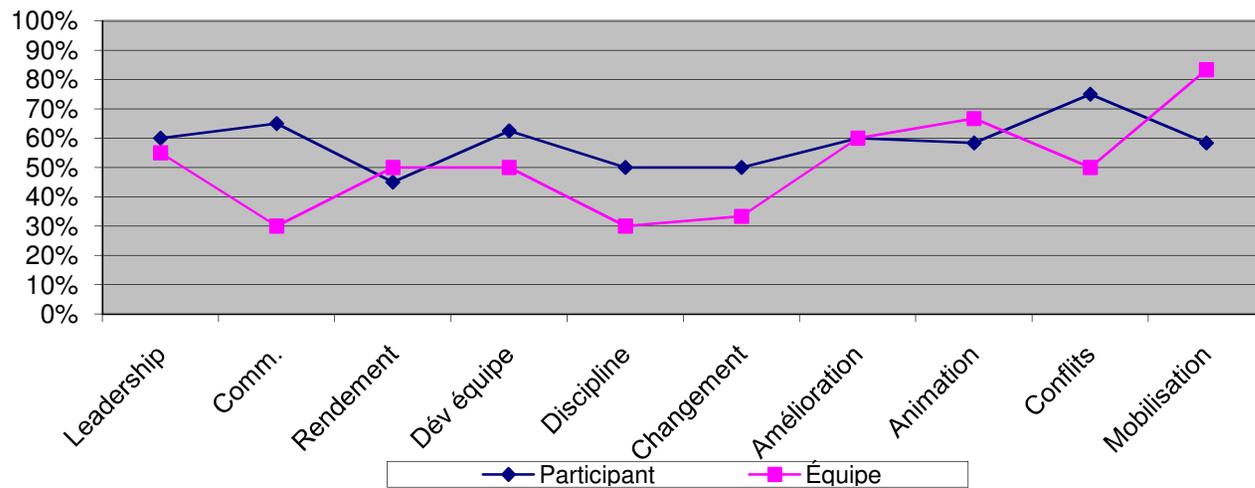
- 1) PODCC
- 2) Responsabilisation de l'équipe
- 3) Gestion du changement
- 4) Amélioration continue
- 5) Animation d'équipe
- 6) Gestion des conflits

MESURE 360° DE 11 ACTIVITÉS DE GESTION RELIÉES À L'ÉQUIPE

Compréhension conceptuelle

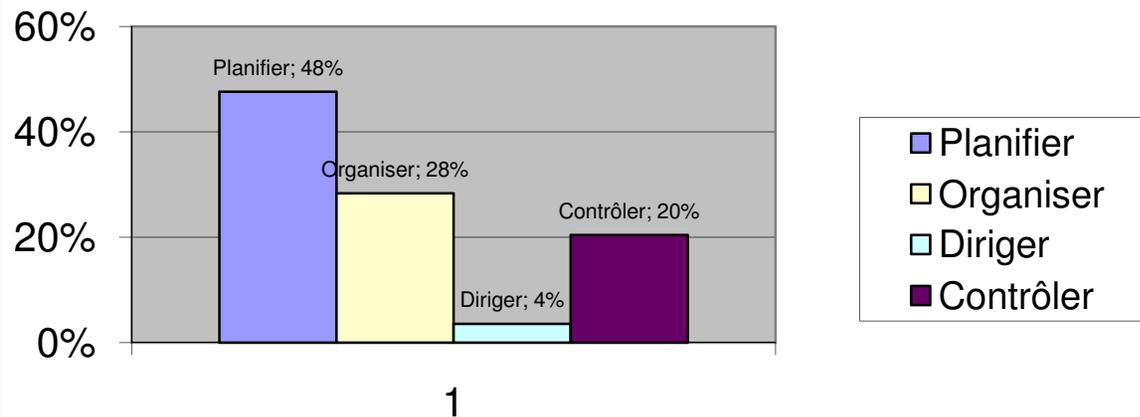


Mise en pratique

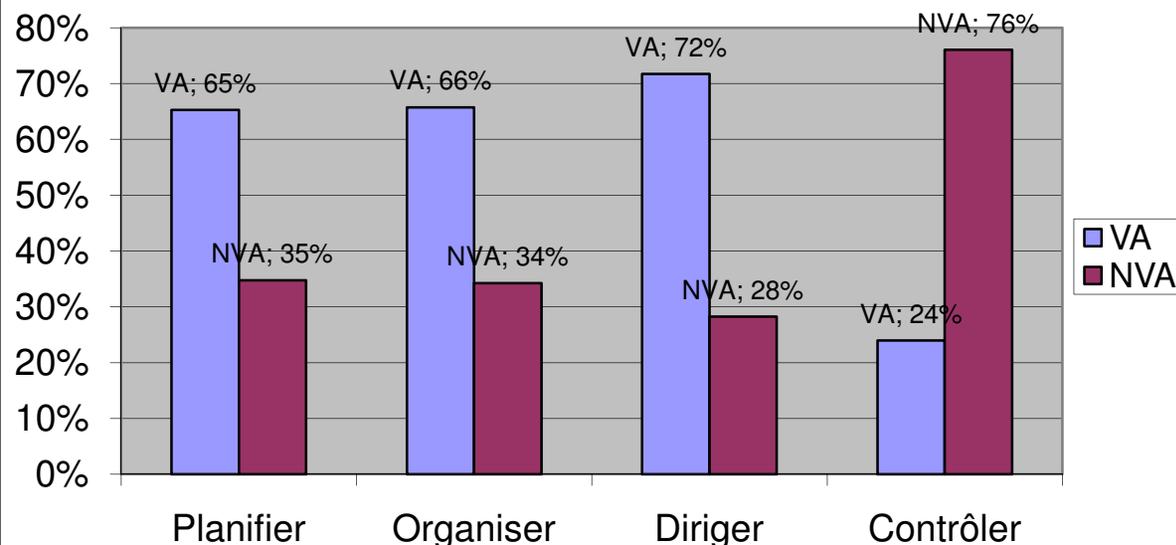


IDENTIFICATION DES ACTIVITÉS À VALEUR AJOUTÉE

Répartition des Activités

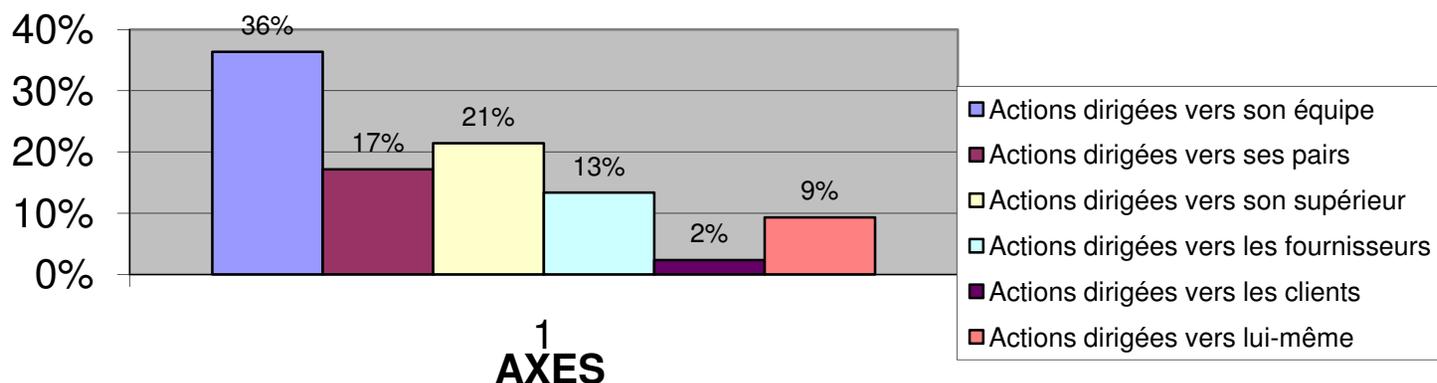


Qualité des activités

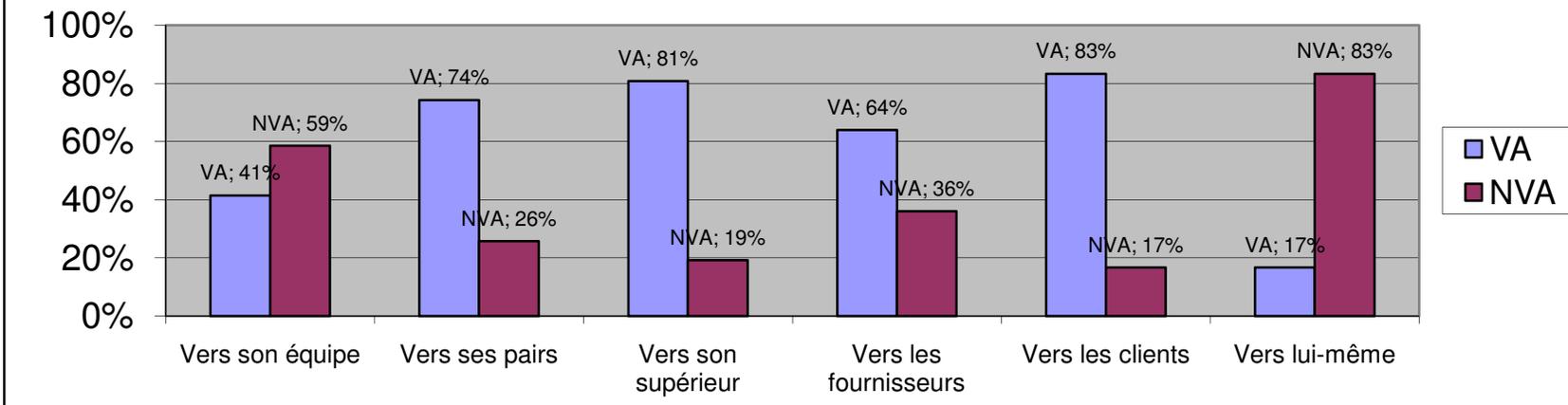


OBSERVATION 6 AXES DES ACTIONS VA ET NVA

Répartition des Axes



Qualité des activités par axe



FORMATIONS EN GROUPES

Jour 1

La mobilisation

Jour 2

La gestion du rendement

Jour 3

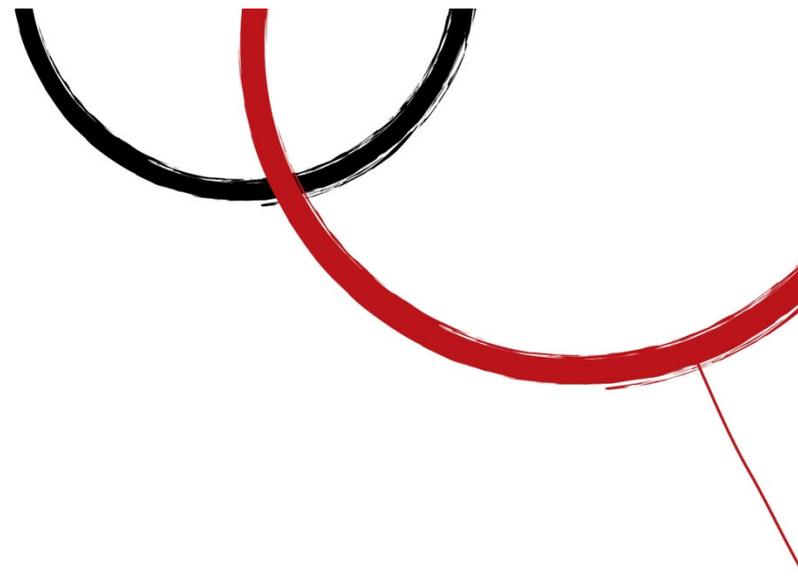
Le leadership

Jour 4 & 5

La communication consciente

Jour 6

La gestion de la discipline



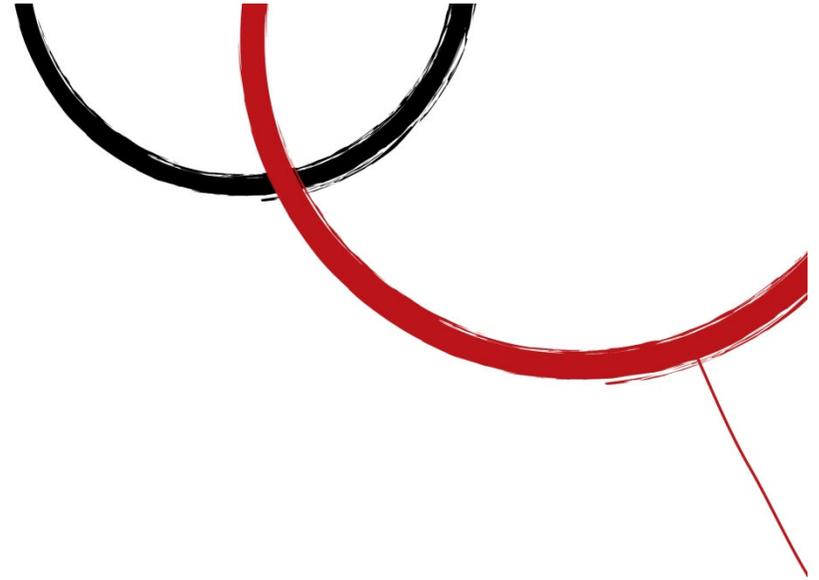
LA MOBILISATION

OBJECTIF GÉNÉRAL

- Bâtir et déployer un projet d'équipe.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Comprendre ce qu'est la mobilisation.
- Faire la distinction entre la motivation et la mobilisation.
- Comprendre les besoins à la base de la motivation et de la mobilisation.
- Mettre en œuvre son projet de mobilisation d'équipe.



LA GESTION DU RENDEMENT



OBJECTIF GÉNÉRAL

- Définir et implanter le processus de gestion du rendement.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Comprendre le processus de la gestion du rendement.
- Établir les attentes de rendement.
- Établir les résultats attendus, les comportements et les compétences nécessaires, par fonction, en lien avec le projet d'équipe.

LE LEADERSHIP

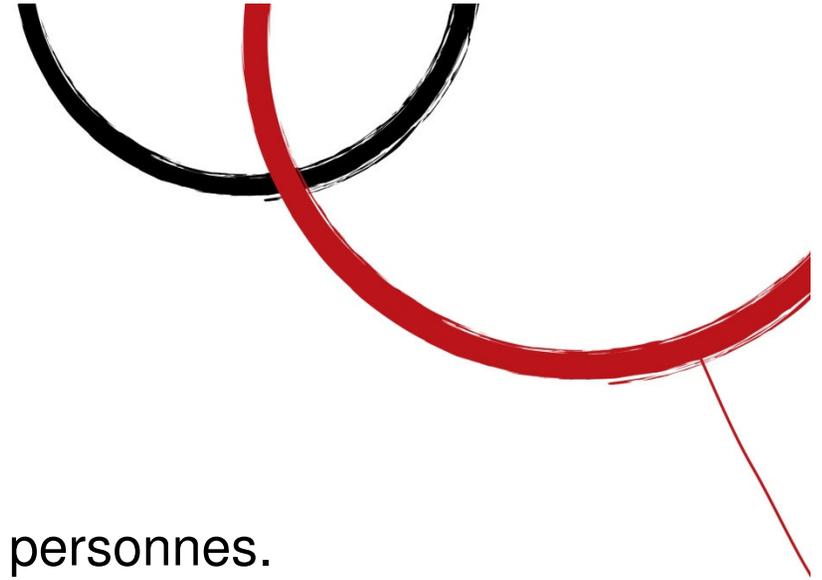
OBJECTIF GÉNÉRAL

- Identification des habiletés en matière de leadership.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Comprendre les différents styles de leadership.
- Connaître les théories associées au leadership.
- Identifier les bonnes pratiques du leader selon le leadership transformationnel.
- Cerner mon style de gestion selon le leadership situationnel.
- Identifier le style de gestion approprié aux membres de mon équipe.
- Effectuer la cartographie des membres de mon équipe, en fonction de la gestion du rendement.

LA COMMUNICATION CONSCIENTE



OBJECTIF GÉNÉRAL

- Établir une qualité de relation avec les personnes.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Différencier le rôle de la personne.
- Comprendre le processus de communication consciente.
- Pratiquer la communication consciente dans le processus de gestion du rendement.

LA GESTION DE LA DISCIPLINE



OBJECTIF GÉNÉRAL

- Maîtriser l'aspect « pratico-légal » de la discipline afin de protéger les intérêts de l'organisation.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

- Comprendre les objectifs poursuivis par la discipline.
- Être capable de cibler les éléments auxquels s'applique la discipline.
- Être capable d'effectuer une enquête pré-disciplinaire.
- Être capable d'appliquer des sanctions adéquates à partir des facteurs aggravants et atténuants.
- Pratiquer la rencontre disciplinaire.

1 MESURE 360° DE 11 ACTIVITÉS DE GESTION RELIÉES À L'ÉQUIPE

- Par le participant
- Par les pairs
- Par le supérieur
- Par l'équipe
- Par IDE CONSEIL

IDENTIFICATION DES ACTIONS À VALEUR AJOUTÉE SELON LES 6 AXES SUIVANTS

- Supérieur
- Pairs
- Fournisseurs
- Clients
- Équipe
- Participant

2 PRIORISATION DES ACTIVITÉS DE GESTION

- Définir le standard de gestion en relation avec l'équipe suite au 360°
- Déterminer les actions VA et NVA selon les besoins de l'organisation selon les 6 axes

3 ÉLABORATION DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT

- Personnaliser le plan de développement du participant selon les besoins de l'organisation
- Concertation entre le participant, son supérieur et IDE CONSEIL sur le plan de développement
- Présentation des résultats du 360° et du 6 axes au participant

4 FORMATION EN GROUPE

- 6 journées de formation
- Deux formateurs
- 30 % théorie
- 70 % mise en oeuvre
- Visite de 6 entreprises

- 1) La mobilisation
- 2) La gestion du rendement
- 3) Le leadership
- 4) Communication consciente
 - Initiation
- 5) Communication consciente
 - Intégration
- 6) La gestion de la discipline

5 COACHING INTRA FORMATION

- Déploiement des acquis en entreprise
- 2 rencontres individuelles d'une demi-journée
- Rencontre avec la direction pour assurer la rigueur du déploiement des acquis

6 COACHING SPÉCIFIQUE SELON LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT

- 1) PODCC
- 2) Responsabilisation de l'équipe
- 3) Gestion du changement
- 4) Amélioration continue
- 5) Animation d'équipe
- 6) Gestion des conflits