

Les dispositifs qui portent les contenus originaux proposés dans nos formations, se doivent d'être alignés et de correspondre aux besoins des participants : des interventions courtes, plaisantes et légères, qui respectent leur autonomie tout en leur apportant des résultats rapides.

Ateliers d'échanges des meilleures pratiques (AEP)

Les AEP utilisent les retours d'expérience et les échanges entre participants pour développer les compétences de chacun en s'appuyant sur une dynamique de groupe apprenante et solidaire. Ces ateliers développent le sens du feed back et l'orientation solution.

Ateliers d'Inter coaching

Les participants s'entraînent entre eux à pratiquer le coaching sur les cas qu'ils amènent. Tour à tour, ils prennent le rôle du client (un bon coach est d'abord un bon client, qui se fixe des objectifs et se remet en question pour les atteindre), de coach (offrir une écoute active avec des retours pertinents), et d'observateur (pour développer le réflexe de prendre du recul, et repérer les effets systémiques). Le consultant fait des apports sur la posture de coach, et les techniques de coaching. Ces ateliers développent la capacité des participants à coacher leurs propres collaborateurs.

Spots téléphoniques

Les participants à un stage peuvent bénéficier individuellement d'une ou deux séances de coaching par téléphone de 30', pour bien intégrer les acquis de la formation et stimuler la mise en œuvre de leurs plans de progrès. Les spots téléphoniques optimisent considérablement les effets positifs d'une formation.

TATD (Trinômes autonomes de travail à distance)

Entre les sessions d'une formation, les participants sont invités à constituer des trinômes pour pratiquer entre eux des jeux de rôles (à l'aide d'un protocole de séance et les consignes pour les exercices), partager des retours d'expérience ou des fiches de lecture. Les TATD développent la responsabilisation par rapport à l'appropriation d'une formation, tout en favorisant la complicité et le réseau dans l'entreprise.

Trunchs

Contraction des mots « Lunch » et « Training », les Trunchs permettent de s'entraîner à des pratiques de management autour d'un plateau repas, organisé dans l'entreprise à l'heure du déjeuner. Ce dispositif efficace, alliant convivialité et gain de temps, est très indiqué dans les entreprises où les RH ont de la difficulté à inscrire des managers à des groupes de formation, parce que ceux-ci prétendent manquer de temps...

Groupes de supervision

Un puissant outil de développement des managers expérimentés, pour des entreprises déjà assez mûres en management (et bien équipées). Comme pour la supervision collective de coachs, l'animation des processus est déléguée au groupe, qui s'entraîne intensivement à la pratique des techniques de management du référentiel de compétences maison.

Tutorat

En complément d'une formation ou d'un 360°, le tutorat est l'accompagnement à distance de la mise en œuvre d'un plan de progrès (mails et téléphone). Des outils sur mesure permettent à la fois d'encadrer le déploiement d'actions planifiées et de valoriser les progrès au travers d'outils de mesure spécifiques proposés selon les indicateurs retenus par l'entreprise et chaque participant.

Bénéfices pour l'entreprise

Ces dispositifs sont tous centrés résultat ! Ils optimisent l'apprentissage, en favorisant l'autonomie et l'interactivité. A ce titre, ils accompagnent (et parfois remplacent) nos dispositifs de formation. Nous les adaptons sur mesure selon la demande et le contexte de nos clients. Certains peuvent aussi se concevoir en inter entreprises (nous consulter).