



Comment motiver les managers à développer leurs compétences en continu



Comprendre les résistances à la formation et les dépasser

Chattez en direct **live** avec :



Denis BISMUTH,
Consultant expert
en Management

Sommaire

1. Les compétences du manager
2. Les dispositifs existants
3. La motivation
4. Les groupes de co-professionnalisation

Les compétences du manager

Les compétences du manager

Le rôle du manager intermédiaire

- Interface entre la vision de la direction et la réalité de l'action de l'entreprise.
- Plutôt posture (façon d'être) qu'acteur (savoir-faire de production)
- Du faire à l'être :
 - Compétence à créer les conditions du « faire » des autres
 - Faire sans lui (autonomie)
 - Efficience n'est pas forcément visible. Ce n'est pas « quand il s'agite en faisant à la place des autres » qu'il exerce son métier

Les compétences du manager

Les fondements de la posture du manager

- Au delà des compétences les méta compétences.
- Méta compétence ? compétence à mettre en jeu des compétences.

En amont de l'action du manager : des savoir-être

- Etre attentif
- Etre conscient
- Diagnostiquer une situation et trouver l'outil conceptuel qui la rendra intelligible
- Réducteur de complexité

Les compétences du manager

Quelques données chiffrées sur la formation des managers

- Les managers bénéficient d'un taux d'accès de 60% à la formation continue
(source : *cadremploi, 2011*)
- Le portrait-robot du manager bien formé : un cadre de moins de 50 ans, travaillant dans une grande entreprise (source : *cereq, 2011*)
- 96% des managers en grandes entreprises ont déjà suivi une formation continue dont 75% au moins une fois par an (source : *tns sofres*)
- 87% des managers en PME-PMI ont déjà suivi une formation continue dont 54% au moins une fois par an (source : *tns sofres*)

Les dispositifs existants

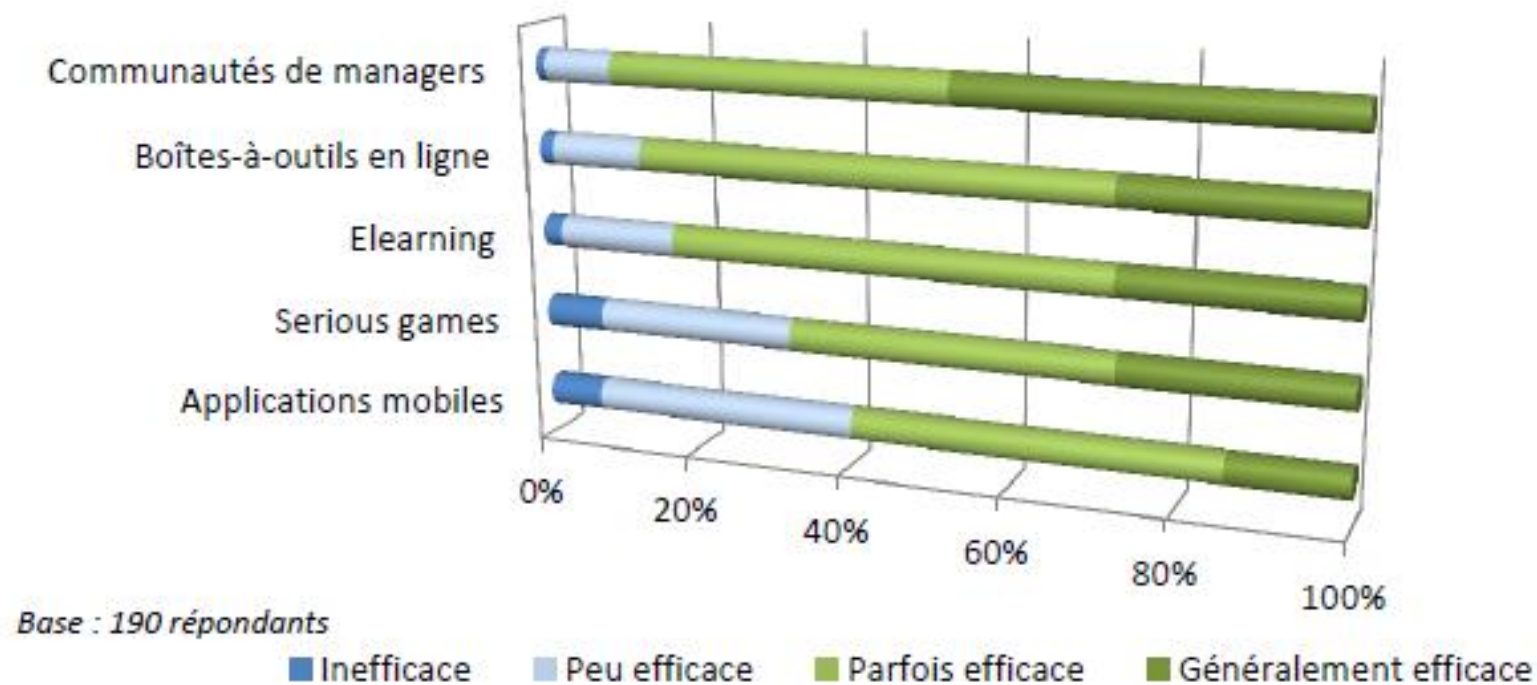
Les dispositifs existants

- La formation, un processus d'initiation, une offre de signification
- Les formations « initiales » (même en cours de parcours)
- Les formation aux techniques et aux outils.
- Des dispositifs de formatage
- Le team building
- Le coaching : coussin compassionnel ou outil de training
- Sa propre expérience
- Les communautés de pratique

Le top 5 des formations pour les managers : Gestion du changement, Outils du management, Prévention des conflits, Manager en temps de crise, Débuter dans le management (*source : kelformation*)

Les dispositifs existants

Que pensez-vous de leur efficacité pour développer les compétences managériales ?



Source : Manageris 2012

Les dispositifs existants

Professionalisme et formation

- distinguer formation/ professionnalisation
- le processus de formation: rapport au contenu (outil)
- le processus de professionnalisation : rapport aux règles (conditions de la mise en jeux des outils)

Professionaliser le management

- professionnaliser le management ce n'est pas plus d'outils, mais le développement des habiletés à utiliser des outils:
 - questionner les situations
 - questionner les limites des règles prescrites
 - être en permanence capable d'évaluer les risques

Plutôt que de rajouter des outils il s'agit d'affûter sa conscience et sa capacité d'analyse.

La motivation

La motivation

Qu'est-ce que la motivation ?

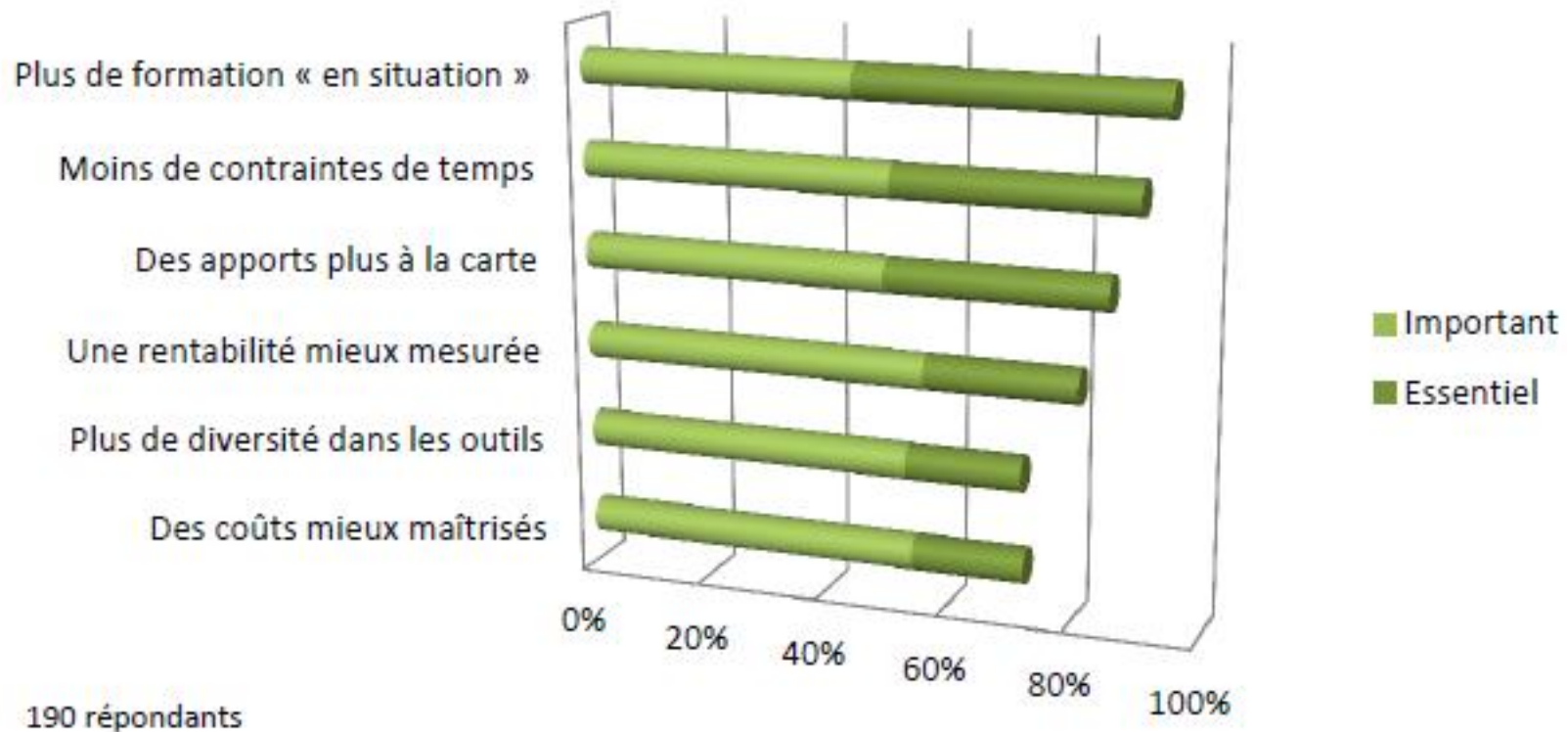
Comment mettre en mouvement les managers pour aller vers de la formation en continue ?

Qu'est-ce qu'un projet motivant ?

La motivation

Les pistes d'actions possible

Quelles évolutions vous semblent nécessaires pour piloter le développement des managers et des dirigeants ?



Source : Manageris 2012

Les Groupes de Coprofessionnalisation®

entre formation et coaching un espace de professionnalisation

Les Groupes de Coprofessionnalisation®

L'intérêt du Coaching !

- Permettre un co-développement en continu des compétences des managers en partant de leurs préoccupations réelles.
- Apprendre à bien poser ses problèmes.
- Sortir le nez du guidon ! Souffler ! Envisager des possibles !

Les Groupes de Coprofessionnalisation®

entre formation et coaching un espace de professionnalisation

Les avantages de la formation !

Effet de groupe :

- Profiter de l'expérience de ses pairs et des animateurs
- S'entraîner à identifier des ressources dans l'environnement.
- Faire le tri entre les difficultés personnelles et celles générées par l'environnement.
- Etre en réseau de besoins et de moyens.

Economie : division des coûts d'investissement par rapport à un accompagnement individuel.

- Aider les managers à prendre du recul par rapport à leurs pratiques.
- Les amener à questionner leurs pratiques pour être plus souple et adaptables et en même temps créer chez eux le réflexe de questionner leurs pratiques au quotidien.
- Créer chez eux l'habitude d'être dans un échange fructueux du type co-coaching en situation professionnelle.
- Introduire des outils de management ou des grilles d'analyse correspondant au problème posé.

Pour toute question, n'hésitez pas à joindre notre directeur de practice Management / Ressources humaines :

Denis Reymond au 01 44 94 58 40

ou par mail à denis.reymond@demos.fr

A bientôt pour une nouvelle édition du Live de l'Expert!