

Nos modalités de formation

PERSONNALISATION POSSIBLE POUR TOUTES LES FORMATIONS BOOST MY TALENTS

NOS FORMATIONS SONT DISPONIBLES EN INTRA-ENTREPRISE (INTER-ENTREPRISE SUR DEMANDE)

LES FORMATIONS PEUVENT ÊTRE EN PHYSIQUE, EN VIRTUEL OU EN MODE BLENDED

NOS FORMATIONS NE NÉCESSITENT PAS DE PRÉREQUIS

LES FORMATIONS PEUVENT ÊTRE DONNÉES EN FRANÇAIS OU EN ANGLAIS AU CHOIX

BOOST MY TALENTS S'ENGAGE À REVENIR VERS VOUS SOUS 5 JOURS ET À FOURNIR LA FORMATION DEMANDÉE SOUS TROIS SEMAINES

👉 Il vous suffit de nous contacter à contact@boostmytalents.fr ou de remplir le formulaire sur notre site (<https://boostmytalents.fr/grow/>) pour demander un devis ou nous expliquer votre besoin.

👉 Si vous avez un besoin spécifique lié à une situation de handicap, veuillez contacter directement notre référent handicap Chloé Sady via email (chloe.sady@boostmytalents.fr)

Nos méthodes et nos outils

- 🌸 Approche de la formation mettant au cœur les **soft skills et leur mise en pratique**
- 🌸 **Partage des méthodes de management, de recrutement et de développement des talents** innovantes et modernes
- 🌸 Utilisation du **creative thinking** pour amener les participant.e.s à définir un plan d'action pertinent
- 🌸 Recours à des **outils psychométriques de référence** (MBTI®, DISC®, STRONG®...)
- 🌸 **Valorisation des échanges** entre collaborateurs (exercices pratiques, mises en situation...)

Modalités de suivi et d'évaluation

Exercices pratiques
(individuels et / ou collectifs)

Activités variées stimulant la **créativité et la pratique**: réflexion créative, mise en situation...

Evaluation en ligne **systématique pour valider les acquis** suite à la formation



Nous fournissons un **support récapitulatif de la formation**, incluant une bibliographie, une vidéothèque et une liste d'articles sur la thématique abordée à tous les participants à la fin de la formation, pour favoriser l'apprentissage.

Boost my Talents

www.boostmytalents.fr

Nos formations en management

Parcours Inclusion: Recrutement et management inclusifs



Objectifs de formation

- ❖ Appréhender les enjeux actuels en lien avec la diversité et l'inclusion
 - ❖ Adopter une posture et des pratiques inclusives
 - ❖ Mettre en place un environnement sûr psychologiquement
- ❖ Interrompre les biais dans les processus de recrutement, dans les entretiens d'embauche ainsi que dans le cadre des évaluations de performance
 - ❖ Définir une vision long-terme et des objectifs en lien avec l'inclusion
 - ❖ Mettre en place un Leadership inclusif

Contenu pédagogique

Partie 1 : Recrutement Inclusif [1/2 journée]

- ✚ **Module 1:** Enjeux de diversité, d'inclusion et de discrimination et biais dans les processus de recrutement
- ✚ **Module 2:** Mettre en place un processus de recrutement inclusif
- ✚ **Module 3 :** Mener des entretiens d'embauche sans biais
- ✚ **Module 4:** Développer une marque employeur adaptée aux enjeux de diversité et d'inclusion

Partie 2 : Management Inclusif [1/2 journée]

- ✚ **Module 1:** Du manager inclusif au leader inclusif : mettre en place une posture et des pratiques inclusives
- ✚ **Module 2:** Prendre conscience et interrompre les biais dans les pratiques managériales et RH

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques:** correction d'une offre d'emploi non inclusive, analyse des biais dans un entretien d'embauche fictif, rédaction de questions comportementales adaptées aux valeurs de votre entreprise, mise en situation dans le cadre d'une réunion non inclusive, rédaction d'une vision long-terme de l'inclusion au sein de l'entreprise avec des KPI associés
- ❖ **Creative thinking :** Réflexion pour rendre plus inclusifs les processus de recrutement, la marque employeur et les revues de performance

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne** : questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis et cas pratiques

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée** (~7h)
- ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
- ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
- ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Mieux recruter, manager et développer les talents en situation de handicap



Objectifs de formation

- ❖ Mieux appréhender le rôle du manager dans la mission de l'entreprise de favoriser l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap
 - ❖ Mettre en place des pratiques de recrutement et d'intégration inclusives du handicap
 - ❖ Adopter une posture managériale et des pratiques inclusives
 - ❖ Savoir accompagner un collaborateur dans la reconnaissance de son handicap
- ❖ Mettre en place un ajustement raisonnable du poste en collaboration avec le collaborateur en situation de handicap
 - ❖ Favoriser le développement professionnel des TH via le coaching et le développement de carrière
- ❖ Interrompre ses biais dans le cadre de l'évaluation de la performance du collaborateur en situation de handicap

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** Recruter et intégrer des personnes en situation de handicap
- ✚ **Module 2:** Développer une posture inclusive du handicap
- ✚ **Module 3:** Pérenniser des pratiques managériales favorisant le maintien dans l'emploi et le développement professionnel
- ✚ **Module 4:** Mettre en place une culture inclusive pour les TH au sein de l'équipe

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques et mises en situation:** Correction d'une offre d'emploi non inclusive, mise en situation pour répondre aux questions d'un candidat en situation de handicap lors d'un entretien d'embauche, jeu de rôle face à un collaborateur menacé d'inaptitude ou de reclassement, exercice de définition de sa vision long-terme de l'inclusion du handicap au sein de l'équipe
- ❖ **Creative thinking :** Réflexion créative pour améliorer l'inclusivité des processus de recrutement pour les candidats en situation de handicap, pour augmenter l'inclusivité du processus d'intégration des collaborateurs de l'entreprise et pour favoriser le développement professionnel des collaborateurs avec une RQTH

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis et cas pratiques

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée** (~7h) – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Boost my Talents - www.boostmytalents.fr

Contact : Chloé Sady @ : chloe.sady@boostmytalents.fr / T : +33 (0)6 61 94 38 94

Parcours Management : manager, engager et développer les équipes



Objectifs de formation

- ❖ Piloter et développer la performance de l'équipe
- ❖ Définir des objectifs SMART et des KPI associés à la performance de l'équipe
- ❖ Maîtriser les techniques et rituels de management pour développer les performances collectives et individuelles
 - ❖ Evaluer la performance de manière juste
 - ❖ Créer une relation de confiance avec ses collaborateurs et savoir les motiver
 - ❖ Savoir résoudre les problèmes de management
- ❖ Se familiariser avec les nouvelles demandes des collaborateurs (sens, flexibilité...)
 - ❖ Savoir gérer son temps et celui de l'équipe
- ❖ Créer un environnement de travail inclusif, psychologiquement sûr, favorisant le bien-être
- ❖ Gérer les ressources, analyser les compétences et planifier le développement professionnel des membres de l'équipe
 - ❖ Accompagner le développement professionnel des collaborateurs et les projeter sur le long terme

Contenu pédagogique

Partie 1 : Encadrer, évaluer et développer la performance de l'équipe [1 jour]

- ✚ **Module 1:** Les différents rôles du manager
 - ✚ **Module 2:** Piloter l'activité de l'équipe avec la méthode OKR
 - ✚ **Module 3 :** Techniques et rituels du management
 - ✚ **Module 4:** Evaluer la performance des collaborateurs
 - ✚ **Module 5 :** Maximiser la performance collaborative de l'équipe
- ➔ **Exercices pratiques:** création d'un tableau de pilotage de l'équipe et définition d'objectifs opérationnels SMART pour l'équipe, quiz pour sensibiliser aux biais cognitifs dans les processus de décision, exercice pour apprendre à déléguer, mise en situation pour communiquer les priorités du trimestre en réunion d'équipe et pour mieux répartir la parole en réunion d'équipe
- ➔ **Creative thinking :** réflexion créative pour développer l'inclusivité des processus d'évaluation de la performance et pour booster la performance collaborative, pitch de la vision de l'équipe

Partie 2 : Mobiliser, motiver et responsabiliser les collaborateurs à travers un management bienveillant [1 jour]

- ✚ **Module 1:** Créer une relation de confiance avec ses collaborateurs
- ✚ **Module 2:** Définir des objectifs SMART et les communiquer aux collaborateurs
- ✚ **Module 3 :** Facteurs de motivation et de démotivation
- ✚ **Module 4 :** Adopter une posture de manager bienveillant en entretien

Boost my Talents - www.boostmytalents.fr

Contact : Chloé Sady @ : chloe.sady@boostmytalents.fr / T : +33 (0)6 61 94 38 94

🚦 **Module 5** : Adresser des situations managériales compliquées

- ➔ **Exercices pratiques**: autodiagnostic de sa capacité à créer une relation de confiance, définition d'objectifs SMART, jeu de rôle pour adresser la démotivation d'un collaborateur, mises en situation pour développer une posture de manager bienveillant et inclusif et pour faire face à un conflit avec un collaborateur autour de son niveau de performance ou d'un changement de priorité, quiz pour interpréter la communication non verbale, mise en situation pour utiliser la méthode DESC
- ➔ **Creative thinking** : renforcer la motivation et le sens au travail

Partie 3 : Projeter les collaborateurs sur le long terme [1/2 journée]

🚦 **Module 1**: Mettre en place des outils de coaching pour développer les collaborateurs

🚦 **Module 2**: Coconstruire une trajectoire de carrière et des objectifs SMART

🚦 **Module 3** : Accompagner le développement de carrière et prévenir les départs

- ➔ **Exercices pratiques**: mise en pratique via un court entretien de coaching, rédaction d'objectifs SMART de carrière pour un collaborateur et travail sur un plan de développement des compétences
- ➔ **Creative thinking** : mieux prévenir les départs des collaborateurs

Partie 4 : Organiser le temps et les ressources de l'équipe à différentes échéances [1/2 journée]

🚦 **Module 1**: Développer son efficacité personnelle et celle de l'équipe

🚦 **Module 2**: Booster son bien-être et celui de l'équipe

🚦 **Module 3** : Organiser les ressources de l'équipe avec efficacité

- ➔ **Exercices pratiques**: identification de ses priorités (matrice d'Eisenhower), rédaction d'un plan d'action pour maximiser son temps passé sur les tâches à plus haute valeur ajoutée, mise en situation pour aider un collaborateur à prioriser, exercice pratique pour répartir les activités du quotidien en fonction des cercles de contrôle, d'influence et de préoccupations, complétion de la matrice des compétences et des rotations de l'équipe

Méthodes pédagogiques

- ❖ Quiz, exercices pratiques, autodiagnostic, mises en situation, jeu de rôle, partage de bonnes pratiques et réflexions créatives

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne** : questionnaire de 20 minutes sur les principaux concepts transmis et cas pratiques

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 3 journées** (~21h)
- ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
- ❖ **4350€ HT** en intra-entreprise

[Retour au sommaire](#)

Management Inclusif



Objectifs de formation

- ❖ Appréhender les enjeux de diversité et d'inclusion en entreprise
- ❖ Adopter un management inclusif au niveau individuel et de l'équipe, via des actions et des comportements inclusifs
 - ❖ Développer un Leadership promouvant l'inclusion
 - ❖ Définir une vision long terme et des objectifs en lien avec la diversité et l'inclusion
- ❖ Interrompre les biais dans le cadre des pratiques managériales et notamment des évaluations de performance

Contenu pédagogique

- 🚦 **Module 1:** Enjeux de diversité & d'inclusion et biais dans les pratiques managériales
- 🚦 **Module 2:** Du manager inclusif au leader inclusif : mettre en place une posture et des pratiques inclusives
- 🚦 **Module 3:** Prendre conscience et interrompre les biais dans les pratiques managériales et RH

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques** individuels et collectifs : partir de situations vécues par les collaborateurs pour mieux appréhender le concept de biais, mettre en place des plans d'action afin de développer l'inclusivité du management

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne** : questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur ½ journée** (~3h)
- ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
- ❖ **800€ HT** en intra-entreprise

[Retour au sommaire](#)

Recruter, manager et développer la génération Z



Objectifs de formation

- ❖ Comprendre les caractéristiques, les attentes et les besoins de la génération Z
- ❖ Adapter le management et les méthodes d'apprentissage aux besoins des collaborateurs de la génération Z
- ❖ Maîtriser les stratégies permettant l'engagement et donc la rétention des talents de la génération Z

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** Présentation de la génération Z, de ses besoins et de ses particularités
- ✚ **Module 2:** Recruter les candidats de la génération Z
- ✚ **Module 3:** Les 8 piliers du management adapté à la génération Z
- ✚ **Module 4:** Enjeux RH pour développer la génération Z en entreprise

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques :** rédiger un plan d'action pour adapter la marque employeur aux Z et pour favoriser leur développement professionnel en entreprise
- ❖ **Mise en situation :** répondre aux questions d'un candidat lors d'un entretien d'embauche (enjeux de diversité et de RSE), adopter la bonne posture face aux demandes d'un collaborateur Z en point bilatéral...
- ❖ **Réflexion créative :** rendre le processus de recrutement davantage adapté aux besoins des Z
- ❖ **Exercice "Keep -Drop-Start":** réfléchir aux méthodes de management à garder, à arrêter et celles à mettre en place pour rendre le management plus pertinent par rapport aux attentes des Z

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée (~7h)** – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Le Manager – Coach : développer et projeter les collaborateurs sur le long terme



Objectifs de formation

- ❖ Accompagner et faire prendre du recul sur la performance des collaborateurs
- ❖ Adopter un rôle et des postures nécessaires à l'accompagnement du développement de carrière
 - ❖ Pratiquer l'écoute active, le questionnement et la reformulation
 - ❖ Donner des feedbacks et des feedforwards de manière bienveillante
- ❖ Mieux communiquer avec les collaborateurs pour prendre en compte leurs besoins et leur diversité cognitive
 - ❖ Maîtriser les principaux outils et méthodes de l'entretien de coaching
- ❖ Engager les collaborateurs vers des objectifs de long terme et vers le développement de leurs compétences

Contenu pédagogique

Partie 1 : Accompagner la performance des collaborateurs [1 journée]

- ✚ **Module 1:** Créer une relation de confiance avec ses collaborateurs
- ✚ **Module 2:** Accompagner et encadrer la performance
- ✚ **Module 3:** Communiquer sur la performance avec bienveillance et assertivité
- ✚ **Module 4 :** Prévenir et adresser la baisse d'engagement
- ➔ **Exercices pratiques :** autodiagnostic de sa capacité à faire et à inspirer confiance, quiz pour se sensibiliser à ses propres biais et préjugés, rédaction d'un plan d'action pour développer le sens au travail
- ➔ **Mises en situation :** jeu de rôle pour amener un collaborateur à factueliser sa performance, mise en situation pour adresser la perte de sens au travail
- ➔ **Creative thinking :** créer ou renforcer la confiance dans la relation managériale, mieux valoriser les collaborateurs au quotidien, maximiser l'engagement

Partie 2 : Développer et fidéliser les collaborateurs avec la posture de manager coach [1 journée]

- ✚ **Module 1:** Postures et attitudes du manager coach
- ✚ **Module 2:** Prendre en compte la diversité dans son accompagnement
- ✚ **Module 3:** Mieux se connecter aux besoins du collaborateur
- ✚ **Module 4 :** Booster le sens au travail et adresser la perte de sens
- ➔ **Exercices pratiques :** autodiagnostic de son style DISC et exercice pratique pour définir une stratégie d'accompagnement en fonction des styles DISC

- ➔ **Mises en situation** : mise en situation pour faire un feedback constructif, mise en pratique de l'écoute active et du questionnement à travers des situations concrètes (collaborateur proche du burn-out ou démotivé...), jeu de rôle pour faire face à une situation émotionnelle compliquée (effondrement psychologique d'un collaborateur...)
- ➔ **Creative thinking** : se protéger pour ne pas tomber dans la sympathie et la compassion

Partie 3 : Projeter les collaborateurs sur le long terme avec le coaching [1 journée]

- ✚ **Module 1:** Mettre en place un entretien de coaching
- ✚ **Module 2:** Bâtir une trajectoire de carrière
- ✚ **Module 3:** Accompagner et projeter le collaborateur dans son plan de développement de carrière
- ✚ **Module 4 :** Prévenir les départs avec le coaching
- ➔ **Exercices pratiques** : définition d'objectifs SMART de carrière et identification d'un objectif spécifique pour un entretien de carrière avec le modèle SCORE, préparation de l'entretien de coaching avec le modèle GROW
- ➔ **Mises en situation** : jeu de rôle pour pratiquer un court entretien de coaching, mise en situation pour faire face à un collaborateur insatisfait par son évolution de carrière
- ➔ **Creative thinking** : mieux intégrer les outils du coaching au quotidien

Méthodes pédagogiques

- ❖ Quiz, exercices pratiques, autodiagnostic, mises en situation, jeu de rôle, partage de bonnes pratiques et réflexions créatives

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne** : questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 3 jours** (~21h)
- ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
- ❖ **4350€ HT** en intra-entreprise
- ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Développer le sens au travail de vos collaborateurs



Objectifs de formation

- ❖ Comprendre les fondamentaux du sens au travail et ses 3 niveaux
 - ❖ Mettre en place un management par le sens
 - ❖ Repérer et remédier à la perte de sens au travail

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** Exploration du sens au travail aux niveaux individuel, collectif et organisationnel : les 3 niveaux de sens au travail
- ✚ **Module 2:** Analyse du rôle du manager et de l'équipe comme facteur du sens, concept du management par le sens
- ✚ **Module 3:** Présentation de l'outil "Bilan de sens© individuel" à destination des managers
- ✚ **Module 4:** Comment adresser et remédier à la perte de sens au travail

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Travaux collectifs** : comprendre le bilan de sens© individuel, plan d'action pour manager par le sens
- ❖ **Mise en situation** : gérer un entretien avec un collaborateur en perte de sens au travail

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne** : questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée** (~7h) – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
- ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Manager et développer les collaborateurs en mode hybride



Objectifs de formation

- ❖ Comprendre les enjeux des nouvelles conditions de travail hybrides, et leurs implications en termes de management
 - ❖ Adapter sa posture managériale et sa relation au collaborateur en mode hybride
- ❖ Apprendre à maintenir l'efficacité et le bien-être des équipes dans un mode de travail hybride
 - ❖ Se familiariser avec les adaptations du Leadership en mode hybride

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** Enjeux du management hybride
- ✚ **Module 2:** Posture et relations managériales dans un modèle hybride
- ✚ **Module 3:** Garantir la performance et le bien-être des équipes en mode hybride
- ✚ **Module 4:** Le Leadership dans un monde où se mêlent présentiel et distanciel

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercice pratique:** rédaction de la structure organisationnelle de l'équipe en mode hybride, gestion de la performance et du bien-être en mode hybride, mise en situation pour adresser la démotivation d'un collaborateur, ainsi que les problématiques d'inclusion, matrice des compétences de l'équipe et identification des compétences à développer, diagnostic de la performance collaborative de l'équipe, jeux de rôle pour booster l'efficacité des réunions et faire des feedbacks collaborateurs, décrire la vision de son entreprise en 1m30
- ❖ **Creative thinking :** exercice pour faire face à des signes de détresse psychologique d'un collaborateur, réflexion autour d'une initiative pour booster la performance collaborative de l'équipe, et des actions visant à augmenter l'engagement des collaborateurs en mode hybride

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur une journée** (~7h) – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Management multiculturel



Objectifs de formation

- ❖ Comprendre l'influence de la culture sur les comportements, les styles de communication et les méthodes de travail
 - ❖ Adapter son style de communication à un environnement multiculturel
 - ❖ Mettre en place une stratégie inclusive de gestion de projet
- ❖ Mettre en place un management inclusif afin de promouvoir une culture d'équipe forte

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** Découvrir les huit dimensions de la diversité culturelle
- ✚ **Module 2:** Communiquer dans un environnement multiculturel
- ✚ **Module 3:** Gestion de projet multiculturel
- ✚ **Module 4 :** Coacher et développer des collaborateurs de cultures diverses

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques :** préparation d'une réunion multiculturelle, utilisation de la matrice RACI pour préparer le lancement d'un projet, jeu de rôle pour coacher un collaborateur d'une culture différente, autodiagnostic de l'inclusivité des évaluations de performance
- ❖ **Quiz :** pour apprendre à repérer les différentes dimensions culturelles dans un contexte professionnel et pour se sensibiliser aux biais dans l'évaluation de la performance
- ❖ **Creative thinking :** autour d'initiatives visant à rendre la gestion de projet plus inclusive, autour de la création d'un environnement psychologiquement sûr, et de la mise en place de revues de performance inclusives

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée** (~7h) – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Boost my Talents - www.boostmytalents.fr

Contact : Chloé Sady @ : chloe.sady@boostmytalents.fr / T : +33 (0)6 61 94 38 94



Développer l'efficacité et l'efficience de vos équipes



Objectifs de formation

- ❖ Différencier l'efficacité et l'efficience
- ❖ Maîtriser les leviers d'efficacité individuelle et collective des GAFAM
- ❖ Se familiariser avec les pratiques d'efficience d'Amazon notamment en termes d'organisation des équipes, et savoir les adapter à son organisation

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** Booster son efficacité personnelle et celle des collaborateurs (priorisation, planification...)
- ✚ **Module 2:** Favoriser l'efficacité collective à travers la performance collaborative
- ✚ **Module 3:** Solliciter les différentes intelligences de l'équipe
- ✚ **Module 4 :** Développer l'efficience de l'équipe : mettre à l'échelle et maximiser les ressources de l'équipe

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques** collectifs : catégoriser les activités quotidiennes pour les prioriser, écrire une feuille de route pour adapter vos processus internes et ainsi maximiser l'efficience de votre organisation, mise en situation

Validation des acquis

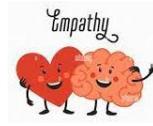
- ❖ **Evaluation en ligne** : questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée** (~7h) – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Management empathique et intelligence émotionnelle



Objectifs de formation

- ❖ Comprendre le concept d'empathie et son lien avec l'intelligence émotionnelle
 - ❖ Adopter une posture empathique
- ❖ Apprendre à discerner les émotions visibles des émotions cachées
 - ❖ Identifier et réguler les émotions des collaborateurs
 - ❖ Gérer des situations émotionnelles complexes
- ❖ Se protéger pour ne pas tomber dans la compassion et la sympathie

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** L'intelligence émotionnelle pour motiver et engager les collaborateurs
- ✚ **Module 2:** Adopter un management empathique : écoute, communication et expression de l'intelligence émotionnelle
- ✚ **Module 3:** Mettre en place une dynamique d'équipe positive basée sur l'empathie, le respect et l'écoute

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques :** illustrer l'intelligence émotionnelle en situations réelles, structurer un échange avec un collaborateur, travail sur la mise en place d'une communication empathique en réunion
 - ❖ **Mise en situation :** faire un feedback, gérer le cas d'un collaborateur en souffrance
 - ❖ **Creative thinking :** réflexion sur des initiatives visant à développer l'empathie dans l'équipe

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée (~7h)** – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Booster les intelligences de votre équipe: les rôles clés des intelligences collective, émotionnelle et adaptative



Objectifs de formation

- ❖ Se familiariser avec les différentes formes d'intelligence au sein de l'équipe
- ❖ Comprendre comment ces intelligences interagissent ensemble afin de développer la performance collaborative
 - ❖ Apprendre à les mobiliser et à les développer au sein de votre équipe
 - ❖ Prendre en compte la diversité de l'équipe, notamment au niveau cognitif

Contenu pédagogique

- 🚦 **Module 1:** Améliorer le travail d'équipe grâce à l'intelligence émotionnelle
- 🚦 **Module 2:** Au-delà de la collaboration : les fondamentaux de l'intelligence collective
- 🚦 **Module 3:** Champs d'action de l'intelligence adaptative, pilier de l'intelligence collective
- 🚦 **Module 4 :** Maximiser les différentes intelligences présentes au sein de l'équipe

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques :** diagnostic du quotient émotionnel de l'équipe, matrice des compétences/ motivation de l'équipe, mise en situation pour adresser le stress induit par le changement, et pour apprendre à développer une pensée divergente, jeu de rôle lié à la gestion d'un conflit dans l'équipe, rédaction d'un plan d'action pour identifier et valoriser les intelligences des différents membres de l'équipe
- ❖ **Creative thinking :** initiatives visant à développer le team building en mode hybride, ainsi que la performance créative

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée (~7h)** – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Repérer les signaux faibles et prévenir le harcèlement au sein de vos équipes



Objectifs de formation

- ❖ Comprendre les enjeux liés aux risques psychosociaux
- ❖ Identifier et anticiper les situations et les éléments déclencheurs de RPS
- ❖ Apprendre à prévenir et à traiter les situations à risque
- ❖ Manager la santé mentale et la QVT de vos collaborateurs en les accompagnant au mieux

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** Enjeux des RPS et facteurs de risque au quotidien (Rapport Gollach...)
- ✚ **Module 2:** Prévenir les situations à risque : protéger les autres... et se protéger !
- ✚ **Module 3:** Comment détecter les signaux faibles dans un monde du travail hybride ?
- ✚ **Module 4:** Agir face à un cas (traitement, stratégie d'accompagnement) pour développer le bien-être de tous

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques :** diagnostic du niveau de risque de l'équipe, exercice pratique lié à la santé mentale des collaborateurs en télétravail, jeu de rôle pour mener un entretien avec un collaborateur en situation de mal-être, veille pour repérer 3 initiatives en termes de QVCT à répliquer dans l'entreprise
- ❖ **Quiz:** pour comprendre les enjeux et les conséquences des RPS, et pour repérer des situations de harcèlement ainsi que des signaux faibles liés à la santé mentale et physique des collaborateurs
- ❖ **Creative thinking :** réflexion sur des initiatives visant à développer la prévention des RPS dans l'équipe ainsi qu'une culture du bien-être

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée** (~6h) – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Développer la performance collaborative de l'équipe



Objectifs de formation

- ❖ Maîtriser les différents piliers de la performance collaborative
- ❖ Mettre en place une communication bienveillante au sein de l'équipe
 - ❖ Maximiser les différentes intelligences de l'équipe
 - ❖ Construire une vision et un référentiel commun
 - ❖ Stimuler la créativité des équipes

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** Les 8 leviers de la performance collaborative
- ✚ **Module 2:** Mettre en place un environnement inclusif et bienveillant
- ✚ **Module 3:** La communication au service de la collaboration
- ✚ **Module 4 :** Un Leadership engageant toutes les intelligences de l'équipe

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques :** autodiagnostic de la performance collaborative de l'équipe, quiz pour se sensibiliser à ses propres biais cognitifs, autodiagnostic de son intelligence émotionnelle, autodiagnostic de son style DISC, définir et pitcher la vision de l'équipe et de l'entreprise sur le court et le long terme
- ❖ **Mise en situation :** pratiquer l'écoute active en 1 :1, mieux répartir la parole dans l'équipe (ex : extravertis/ introvertis), utiliser la méthode DESC dans le cadre d'un conflit dans l'équipe, adaptation de sa communication en fonction du style DISC du collaborateur
- ❖ **Creative thinking :** mettre en place un environnement sûr psychologiquement, traduire les normes de l'équipe en comportements

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée** (~7h) – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Manager la diversité cognitive de l'équipe



Objectifs de formation

- ❖ Se familiariser avec les enjeux de neurodiversité et de neurodivergence en entreprise
- ❖ Comprendre comment la diversité cognitive influence les comportements en entreprise (mécanismes cognitifs universels et les spécificités individuelles)
- ❖ Adapter sa posture managériale à la diversité cognitive et communiquer de manière inclusive
- ❖ Mettre en place des pratiques inclusives pour tous les fonctionnements cognitifs pour développer tous les collaborateurs
 - ❖ Utiliser la diversité cognitive pour maximiser la créativité

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** Les enjeux en lien avec la diversité cognitive et la neurodiversité en entreprise
- ✚ **Module 2:** Mieux communiquer et mieux interagir avec l'outil DISC
- ✚ **Module 3:** Accueillir la différence de manière inclusive et faciliter le développement professionnel de tous
- ✚ **Module 4 :** Recourir à la diversité cognitive pour maximiser la performance et la créativité de l'équipe

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques :** quiz pour mieux appréhender les enjeux de neurodivergence en entreprise, autodiagnostic de son style DISC, quiz pour identifier le style DISC de personnalités connues
- ❖ **Mise en situation :** interrompre une situation où un collaborateur agit en fonction de ses préjugés et de ses biais cognitifs, adaptation de sa communication avec l'outil DISC, mise en situation pour adapter sa posture à la neurodiversité du collaborateur
 - ❖ **Creative thinking :** mettre en place un environnement sûr psychologiquement, améliorer l'inclusivité des processus d'accompagnement et de développement professionnel des collaborateurs neurodivergents, utiliser les différentes intelligences de l'équipe pour développer la créativité

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée (~7h)** – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Boost my Talents - www.boostmytalents.fr

Contact : Chloé Sady @ : chloe.sady@boostmytalents.fr / T : +33 (0)6 61 94 38 94



Accompagner les transformations de l'entreprise et les changements



Objectifs de formation

- ❖ Comprendre les enjeux de changements et de transformations organisationnelles
 - ❖ Adresser les résistances et les peurs face au changement
 - ❖ Impliquer les collaborateurs dans le changement
- ❖ Communiquer sur un changement de manière efficace et authentique
- ❖ Favoriser la résilience, la flexibilité et l'adaptabilité des collaborateurs
- ❖ Pérenniser des pratiques valorisant la transformation au sein de l'équipe

Contenu pédagogique

- ✚ **Module 1:** Enjeux du changement et des transformations organisationnelles
- ✚ **Module 2:** Engager les collaborateurs et communiquer sur un changement
- ✚ **Module 3:** Développer la résilience et l'intelligence adaptative des collaborateurs
- ✚ **Module 4 :** Mettre en place une culture positive de la transformation

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques :** quiz sur l'impact du changement en entreprise, autodiagnostic de la résilience de l'équipe, mise en pratique de techniques de gestion du stress et de lâcher prise, plan d'action pour pérenniser des pratiques d'apprentissage adaptatif dans l'équipe
- ❖ **Mises en situation :** jeu de rôle pour communiquer sur un changement de priorités, mise en situation pour engager un collaborateur rétif au changement ou avec une réaction émotionnelle forte
- ❖ **Creative thinking :** mieux impliquer les collaborateurs dans la transformation organisationnelle, maximiser la résilience des collaborateurs, mettre en place des expérimentations et l'apprentissage continu au sein de l'équipe

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée (~7h)** – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Développer l'engagement de vos collaborateurs



Objectifs de formation

- ❖ Comprendre les leviers d'engagement des collaborateurs
- ❖ Adopter des postures stimulant l'engagement des collaborateurs
- ❖ Mettre en place des pratiques pour favoriser l'engagement
- ❖ Adresser le désengagement d'un collaborateur

Contenu pédagogique

- 📌 **Module 1:** Leviers d'engagement des collaborateurs et enjeux pour l'entreprise et l'équipe
- 📌 **Module 2:** Adopter une posture favorable à l'engagement des collaborateurs
- 📌 **Module 3:** Pratiques managériales pour un plus grand engagement des équipes
- 📌 **Module 4 :** Mettre en place un Leadership engageant

Méthodes pédagogiques

- ❖ **Exercices pratiques :** quiz pour mieux appréhender les enjeux d'engagement en entreprise, exercice pratique basé sur des situations concrètes pour donner davantage d'autonomie aux collaborateurs, quiz basé sur des situations concrètes pour repérer des signaux faibles de désengagement, rédaction d'un plan d'action pour davantage soutenir le développement de compétences des collaborateurs, exercice de priorisation et de planification
- ❖ **Mises en situation :** valoriser un collaborateur suite à un projet réussi, mener un entretien pour adresser le désengagement, discuter des aspirations en termes d'évolution de carrière avec un collaborateur, pitcher sa vision de l'équipe sur le long terme
- ❖ **Creative thinking :** mieux mesurer l'engagement des collaborateurs sur la durée, favoriser la diversité au sein de l'équipe, booster le sens au travail et l'impact au quotidien

Validation des acquis

- ❖ **Evaluation en ligne :** questionnaire de 15 minutes sur les principaux concepts transmis

Format, durée et tarifs

- ❖ **Formation sur 1 journée** (~7h) – potentiellement fractionnable en deux demi-journées
 - ❖ **Atelier de 5 à 15 personnes** en présentiel ou distanciel
 - ❖ **1450€ HT** en intra-entreprise
 - ❖ **Mutualisation possible** avec d'autres entreprises (tarif sur demande)

[Retour au sommaire](#)

Boost my Talents - www.boostmytalents.fr

Contact : Chloé Sady @ : chloe.sady@boostmytalents.fr / T : +33 (0)6 61 94 38 94

BMIT

Boost my Talents

Toutes nos offres sont disponibles sur notre site :

www.boostmytalents.fr

Pour tout renseignement contactez-nous :

@ : chloe.sady@boostmytalents.fr / T : +33 6 61 94 38 94

Suivez-nous sur :



Boost my Talents - www.boostmytalents.fr

Contact : Chloé Sady @ : chloe.sady@boostmytalents.fr / T : +33 (0)6 61 94 38 94