Descriptif et compétences spécifiques pour « CAllog 2261 – Organisation du travail en équipe et rapport à la hiérarchie» (niveau B)

Descriptif de la formation

Compétences

SAVOIR

Concernant le coaching :

Au terme de la formation, les participants connaissent/savent

- Accompagner et conduire un processus aboutissant à l'émergence du potentiel et des qualités créatives d'individus
- Les techniques apprises pour servir de relais à l'équipe.

Concernant l'empowerment : une nouvelle façon de diriger

Au terme de la formation, les participants connaissent/savent

- Une façon de diriger une équipe selon le principe M.A.N.S. (*Mens en Arbeid Nieuwe Stijl*)
- Comment les objectifs doivent être formulés
- Comment les prestations doivent être mesurées et documentées.

Concernant le teambuilding :

Au terme de la formation, les participants connaissent/savent

- Apporter de l'attention à la collaboration d'une équipe.

SAVOIR-FAIRE

Concernant le coaching :

Au terme de la formation, les participants peuvent

- Le coaching est donc un style de management axé sur le développement des collaborateurs et dans lequel l'épanouissement personnel et la qualité des prestations fournies pour l'organisation vont de pair
- Mettre sur pieds une relation de qualité avec la hiérarchie
- Appliquer les techniques apprises afin de servir de relais à l'équipe
- Communiquer au quotidien avec les supérieurs directs.

Concernant l'empowerment : une nouvelle façon de diriger

Au terme de la formation, les participants peuvent

- Travailler de façon autonome et en équipes dans certaines limites (cadre).

Concernant le teambuilding :

Au terme de la formation, les participants peuvent

- Apprendre les notions nécessaires pour pouvoir travailler en équipe
- Travailler les aptitudes de communication et celles axées sur la collaboration
- Analyser leur perception des collaborateurs directs
- Fixer les objectifs
- Mesurer et documenter les prestations
- Poser les bonnes questions afin de développer leurs compétences et leurs prestations
- Développer leurs propres capacités d'évaluation
- Adapter les processus en place afin de s'attaquer aux mauvais résultats.

SAVOIR-ÊTRE

- - Adopter une attitude et une présentation correctes, adaptées à la situation.
- - Avoir le sens des responsabilités et faire preuve de créativité.

SAVOIR-DEVENIR

- Il implique également la stimulation du développement des collaborateurs en leur offrant la possibilité d'acquérir des compétences et de l'expérience tout en leur fournissant un feed-back, un accompagnement et un suivi en permanence.
- L'obtention du sens des responsabilités et de la compétence et le pouvoir de décision
- La volonté de développer la réflexion sur eux-mêmes et sur le fonctionnement de leur propre équipe.

Contenu :

Coaching :

- Coaching : quand ?
- Coaching : pourquoi ?
- Coaching au sein de l'organisation
- Techniques de coaching
- Qualités d'un bon coach
- Entretiens de coaching

Il est essentiel de travailler par le biais d'études de cas qui permettent de profiter de l'expérience des participants.

Contenu Empowerment

- Caractéristiques de base de l'empowerment
 - définition
 - apport
 - condition préalable
 - conséquences
- Introduction de l'empowerment
 - développement et organisation
 - diffusion d'informations
 - acquisition du concept
 - plan de base et introduction
- Mesure dans laquelle votre organisation connaît l'empowerment
 - confrontation théorie et pratique
 - forme d'empowerment souhaitable et réalisable dans votre organisation
 - obstacles empêchant de l'introduire
 - apport personnel pour concrétiser l'introduction

Travail interactif et rôle actif des participants notamment par un engagement à rédiger un plan d'action personnel.

Contenu Teambuilding

Attention portée à la qualité de la collaboration d'une équipe. Outre l'explication des notions nécessaires à une bonne collaboration, la formation envisage les aptitudes de communication et axées sur la collaboration. Pour mener cette formation à bien, il est essentiel que les participants soient disposés à réfléchir sur eux-mêmes et sur le fonctionnement de leur propre équipe.

La formation met l'accent sur les expériences : la théorie est réduite au minimum pour aborder des situations concrètes auxquelles les participants sont confrontés. Les exercices et les missions sont également basés en grande partie sur la contribution et les besoins des participants. Les sujets susceptibles d'être abordés sont :

- Qu'est-ce qui va bien dans notre équipe et comment pouvons-nous renforcer ces points positifs ?

- Quelles sont les faiblesses de notre fonctionnement tant en interne qu'en externe et comment pouvons-nous nous en accommoder ?
- La mission de notre service est-elle claire pour tous les membres de l'équipe et qu'en est-il de la répartition des tâches ?
- Les qualités et le potentiel de tous les membres de l'équipe sont-ils suffisamment exploités ? Sommes-nous suffisamment complémentaires ?
- Comment les décisions sont-elles prises et comment faisons-nous en sorte qu'elles soient assumées et exécutées ensemble ?
- Soutien mutuel : comment pouvons-nous le renforcer ?
- Est-il envisageable d'examiner régulièrement notre collaboration de manière critique mais constructive ?

Des thèmes que le groupe soumet et qui sont propres au fonctionnement spécifique de l'équipe sont également traités.

Axé fortement sur la pratique. Il est essentiel que la demande de formation émane du groupe ou qu'elle trouve son origine au sein du groupe et de l'organisation.

Volume horaire : 4 jours (32heures, évaluation certificative comprise).

Public :

La formation s'adresse aux membres du personnel CaLog de niveau B de la Police Intégrée (les membres du personnel CALog de même niveau appartenant à un autre groupe de fonction peuvent, à titre exceptionnel, participer à cette formation)

Lieu de formation : Mons, Morlanwelz

Horaire : en journée

Exigences spécifiques pour les formations CALog

Il est impératif de respecter ce qui est mentionné dans le dossier d'agrément de la formation. Ce dossier est fourni au formateur. Celui-ci reprend le profil de compétences à la fin de la formation, le programme de formation, la méthode de formation et la validation certificative.

Compétences spécifiques pour la formation « CALog 2261 »

Comme décrit dans le contenu des différentes parties de la formation, la pédagogie employée est largement participative et basée sur les apports du groupe.

Cette formation est destinée à un public disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court. La formation est ouverte à différentes fonctions. Le formateur veillera donc à adapter ces exemples et exercices en fonction des participants. Le formateur disposera quant à lui d'une expérience professionnelle dans les services publics et pourra justifier de compétences en lien avec la thématique de formation.

Pour toute question, vous pouvez adresser un courriel à l'adresse suivante :
vanessa.iserbyt@hainaut.be