

## COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES ET TRANSVERSALES

# Devenir un manager engageant

## Public visé

Nos formations s'adressent aux professionnels du secteur public, de la santé et du privé. Elles sont conçues pour les cadres, managers, directions, équipes RH, agents, fonctions support, experts métiers souhaitant développer leurs compétences techniques et relationnelles en situation professionnelle.

## Objectifs pédagogiques

*Objectifs indicatifs, à adapter à votre contexte*

- 01** Comprendre les fondamentaux et les leviers de l'engagement des collaborateurs : qu'est-ce que l'engagement, quels modèles théoriques, quels leviers clés activables
- 02** Quantifier les impacts de l'engagement sur la performance organisationnelle : comprendre les impacts de l'engagement et du désengagement (absentéisme, turnover, productivité)
- 03** Adapter ses pratiques managériales aux profils et attentes spécifiques de ses collaborateurs.
- 04** Construire un plan d'action personnalisé pour renforcer l'engagement au sein de son équipe.

## Contenu pédagogique

*Contenu indicatif, à adapter à votre contexte*

### 01 Comprendre l'engagement et ses fondements

- Introduction interactive
- Les tendances observées : Big Quit, Conscious quitting, Quick quitting, Boomerang Hires
- L'évolution historique du concept d'engagement
- De Maslow (1950s) à William Kahn (1990s) jusqu'aux stratégies C-Level actuelles
- Les 3 invariants de l'engagement
- Adhésion (Raison) – Appropriation (Émotions) – Action (Actes)
- Atelier collectif : « Comment reconnaître un collaborateur engagé ? »

### 02 L'engagement, un défi permanent

- Les facteurs d'influence de l'engagement
- Changements sociétaux et contexte mondial (étude Gallup Global Emotions)
- Interactions collectives et dynamique d'équipe
- Les attentes individuelles et leur évolution
- L'impact business de l'engagement
- Réduction absentéisme (-40%), Baisse turnover (-20%), Hausse productivité (+15%)
- Le coût du désengagement : 18% du salaire annuel d'un collaborateur désengagé
- Analyse des profils types de collaborateurs : atelier création de personas (ex : « New Joiner », le « Career Builder », le « Juggling Parent », l'« Expert expérimenté », le profil « En transition »)

### 03 Comment agir sur l'engagement ?

- Les moteurs de l'engagement
- De la Satisfaction à la Motivation vers l'Engagement, distinction court terme vs long terme
- Les 3P pour activer un engagement durable : Permettre, Promouvoir, Protéger
- L'équation SaMEP de l'engagement :
- Engagement = (Satisfaction + Motivation) × Expérience vécue × Passion
- Les 4 postures clés à développer
- Donner de la perspective / Créer la relation / Développer l'intelligence collective / Faire grandir
- Jeu de mise en situation et partage de pratiques autour des postures managériales

### 04 Ancrage et plan d'action

- Atelier Design Thinking : L'Employee Value Proposition
- Mesurer et identifier l'engagement
- Exploitation des résultats de surveys, observation quotidienne, rituels managériaux
- Formalisation du plan d'action individuel
- Actions concrètes à mettre en œuvre pour chaque manager

## Modalités & accessibilité

*Modalités indicatives, à adapter à votre contexte*

|                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DURÉE</b><br>À déterminer ensemble après un cadrage pédagogique.                                                                          | <b>FORMAT</b><br>Présentiel, distanciel ou hybride.                                                                                                                         |
| <b>LIEU</b><br>À déterminer ensemble lors du cadrage pédagogique                                                                             | <b>PRÉREQUIS</b><br>À déterminer ensemble lors du cadrage pédagogique                                                                                                       |
| <b>DÉLAI D'ACCÈS</b><br>Inscription au maximum 10 jours avant la date de formation                                                           | <b>TARIF</b><br><b>A partir de 1 200€ nets par jour</b><br>(*les activités formation d'Obea ne sont pas assujetties à la TVA conformément à l'article 261-4-4e - a du CGI.) |
| <b>ACCESSIBILITÉ</b><br>Notre référent handicap étudie avec vous les adaptations pédagogiques, organisationnelles et techniques nécessaires. |                                                                                                                                                                             |

## Moyens & méthodes pédagogiques

En fonction de vos objectifs et des publics, nous combinons les méthodes que nous utilisons au quotidien :

- Apports théoriques & méthodologiques
- Étude de cas
- Atelier de partage & de construction
- Mise en situation
- Séance de questions / réponses
- Évaluation par les pairs

## Modalités d'évaluation

Chaque formation démarre par un positionnement de vos équipes et se conclut par une évaluation des acquis — pour que vous puissiez mesurer concrètement le retour sur votre investissement.

**AVANT LA FORMATION** Un positionnement rapide pour partir du bon niveau.

**PENDANT ET APRÈS** Des mises en situation, des quiz et un débrief collectif pour ancrer les acquis.

**À L'ISSUE** Une évaluation finale pour mesurer ce qui a changé.

### UNE QUESTION ? CONTACTEZ-NOUS

Téléphone : 01 40 53 47 00 · E-mail : [informations@obeas.fr](mailto:informations@obeas.fr)