

Le DR, un héros avec des nouveaux talents et de nouvelles compétences ?



Lors de cette période de changements profonds et fréquents, il est nécessaire de faire évoluer nos pratiques managériales et il est obligatoire de développer les compétences de nos équipes. La formation et le coaching sont des armes redoutables encore sous-exploitées pour s'adapter à notre environnement professionnel en pleine mutation.

Pour tous les managers, le principe de base est qu'étant donné que notre monde évolue, il va être difficile de continuer de gérer les gens de la même manière et espérer avoir de meilleurs résultats.

Comment et pourquoi s'améliorer constamment ?

L'entreprise pharmaceutique et ses managers doivent identifier les compétences à développer dans notre nouveau monde. Ils doivent non seulement mettre en place des formations en réaction à de nouvelles contraintes, mais aussi anticiper les changements à venir. Il est temps de préciser les talents et compétences

– points forts – dont nous avons réellement besoin afin de rester compétitifs et heureux.

À une époque pas si lointaine, vous, en tant que DR, vous étiez à 80 % avec vos collaborateurs sur le terrain. Aujourd'hui, le temps est réduit à 30 ou 40 %. Avec moins de temps à

consacrer au management dans un contexte en pleine mutation, avec beaucoup d'incertitude, il est urgent de s'occuper d'abord de vous ! Quels sont les talents et points forts que vous souhaitez renforcer ? Quels sont les points faibles pour lesquels vous pouvez trouver un palliatif (formation !) afin qu'ils ne vous gênent pas pour vous éclater ? Est-ce que, peut-être, vous souhaitez anticiper un changement de carrière ? Prenez votre parcours professionnel en main, n'attendez pas la restructuration suivante pour vous poser les

Si vous cessez d'apprendre, vous cessez d'être leader.

K Blanchard

bonnes questions. Il faut se (re-)former au management. Si vous êtes un « technicien expert » dans votre spécialité, si vous n'avez jamais suivi de formation sur le management – ou il y a très longtemps – et si vous avez réussi à emmener vos équipes à de belles performances : vous avez du talent. Renforcez vos talents et souscrivez à des formations management qui vous mènent vers

l'excellence afin de relever les défis de performance et de compétitivité d'aujourd'hui.

Idem pour vos collaborateurs : Quels sont les talents et les compétences dont ils doivent disposer (demain) ? Prochainement, l'évaluation de nos collaborateurs portera sur des aspects très qualitatifs avec peu de place pour les résultats de ventes. Certains de vos VM, qui étaient talentueux et plein d'entrain hier, commencent à se sentir à l'étroit dans leur nouveau rôle. Ecoutez-les et accompagnez-les réellement dans leur parcours professionnel. Acceptez ou orientez un changement de métier pour certains. Si vous leur proposez des formations dans ce qu'ils aiment, dans des domaines où ils ont du talent, ils vont s'amuser à nouveau et la « nouvelle » performance sera au rendez-vous.

La formation « tout au long de la vie »

« La formation proclamée par les pouvoirs publics – loi du 4 mai 2004 –, est prônée par les partenaires sociaux, adorée par les entreprises

**L'illettré du futur
ne sera pas celui
qui ne sait pas lire.
Ce sera celui qui ne sait
pas comment apprendre.**

A. Toffler

et aimée des salariés. Le meilleur moment pour se former, c'est quand tout va bien, quand on se sent compétent et en confiance. » Comment choisir et mettre en place la « formation tout au long de la vie » qui répond le mieux aux besoins et attentes ?

Le cadre de la formation

L'employeur et le salarié sont coresponsables de la formation. La formation mise en œuvre à l'initiative de l'employeur se fonde sur trois principes : assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ; veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi (son employabilité) ; s'acquitter de ses devoirs quant à la sécurité. 4 types de formation existent dans ce cadre : les actions d'adaptation aux évolutions des emplois, le développement des compétences, le bilan de compétences et la validation de l'expérience. À l'initiative du salarié, il existe différents types de congés de formation, avec chacun son cadre défini en terme de conditions d'attribution, de nombre d'heures et de rémunération. Certains congés de formation peuvent aller jusqu'à un an. Le DIF, droit individuel à la formation, et PDP, période de professionnalisation, sont à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur. Le salarié, dans le cadre du DIF, devient véritablement acteur de sa formation, disposant de 20 heures par an de formation cumulables d'une année à l'autre, jusqu'à 120 heures. Le

DIF reste plafonné à 120 heures, qu'il soit utilisé ou non, et est « portable ». La période de professionnalisation (PDP) a comme objectif d'acquérir, par la voie de l'alternance, une qualification reconnue.

Les possibilités de se former qui s'offrent à vous et à vos équipes sont multiples. Elles sont sous-exploitées. Le plan de formation de l'entreprise se limite trop souvent à des formations de « base ». Le salarié ne prend pas suffisamment d'initiative : combien d'entre vous ont cumulé les 120 h en droits de DIF sans projet de formation à venir ?

Choisir la formation

Les thèmes sont multiples et à choisir en fonction des talents et points forts : l'excellence dans le management, la communication, la prise de parole, les clefs du succès de la vente... ou pour gérer un point faible, si la formation va permettre d'y pallier. Une fois le thème arrêté, le défi sera de trouver le contenu, le format et l'organisme qui vont bien. En France, 50 000 organismes sont à votre disposition. Ils proposent des formations collectives ou individuelles, inter ou intra-entreprises, sous forme de e-learning, en présentiel ou mixte, ou sous forme de validation des acquis. Certains ont 10 000 formations à leur catalogue et d'autres sont plutôt spécialisés dans certains domaines. Comment faire le tri ? Si possible, déterminez précisément avec votre responsable formation ou RH, les objectifs et le cahier des charges de la formation. Quelques conseils : accordez une attention particulière aux méthodes pédagogiques. Préférez des petits groupes (ou formation individuelle) pour apprendre du savoir-faire ou savoir-être. Assurez-vous que le formateur a également des compétences de coach : il sera plus

enclin à exploiter le potentiel de chacun et aura le talent relationnel indispensable pour « animer » la formation. Privilégiez des formateurs qui ont une expérience professionnelle dans le domaine enseigné. Demandez le mode d'évaluation utilisé pour valider les progrès et le contenu de l'évaluation finale. N'attendez pas de miracles mais de réels progrès concrets et précis. Rencontrez le formateur : il doit pouvoir démontrer pourquoi et comment sa formation va induire des changements durables dans le savoir, savoir-faire ou savoir-être et comment celle-ci va allumer un feu chez vous !

**Former les hommes,
ce n'est pas remplir
un vase, c'est
allumer un feu.**

Aristophane

Si vous avez identifié des freins et des obstacles (des croyances) à la mise en place d'un changement souhaité (savoir-faire ou savoir-être), un coaching doit être privilégié pour développer les compétences. Place et impact d'un coaching : RDV au prochain numéro de VAM.

**Gerlinde Willems, Gerlifo –
Formation et coaching
gerlinde.willems@gerlifo.com**

Sources et Références :

- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- Le dispositif de formation professionnelle continue en France- Centre Inffo ;
- De la gestion des compétences au management des talents, 3 avr 2013, F Boyer ;
- JDN : 8 principes pour manager efficacement, 14 déc 12, H H Cakpo ;
- Management et RH : les bons réflexes en période de crise, 27 mai 2013 ;
- Formaguide.com : la formation est-elle de la communication ?, D Cozin ;
- Emploi et Carrières : formation professionnelle, s'adapter toujours plus à la demande, mars 2013.

GERLIFO

FORMATION & COACHING

Nos valeurs : Plaisir, énergie, respect et confiance

Manager avec les points forts :

Impact immédiat et durable sur l'efficacité et la motivation

Augmentez votre impact

La vraie performance ne peut se réaliser que grâce à vos points forts. Vous devez vous appuyer sur vos talents pour cultiver votre différence et créer de la valeur ajoutée.

L'identification et le développement de vos points forts grâce à un investissement personnel et un entraînement régulier, vont vous permettre d'atteindre l'excellence.

Nos formations et coachings contribuent à :

Identifier vos talents et développer vos points forts
Savoir gérer vos faiblesses clefs
Savoir actionner les bonnes ressources au bon moment grâce à une meilleure connaissance et compréhension de vous-même et des autres

Formations à thème en inter-entreprises

- La communication : tout un « art »
- Prise de parole en public
- L'excellence dans le management
- Les clefs de succès de la vente et de la négociation

Interventions en entreprise sur mesure

⊕ d'infos : www.gerlifo.com

gerlinde.willems@gerlifo.com

Tél : 06.25.71.90.93