



Faire évoluer sa posture de manager pour recruter et fidéliser les talents

Année(s) : 2024
Durée : 3 journées
Participants : 34 collaborateurs
Contact : Guillaume Lesage
People Development Manager



Entreprise

Generali est l'un des leaders européens de l'assurance et de la protection sociale, présent dans plus de 50 pays. Ses services s'adressent aux particuliers, professionnels et entreprises. Ses solutions couvrent la santé, la prévoyance, l'épargne et les assurances dommages.

Enjeux

Les Inspecteurs Managers Développement (IMD), véritables relais stratégiques du développement commercial, jouent un rôle essentiel dans le recrutement, l'accompagnement et la fidélisation des conseillers commerciaux de proximité, garants d'une relation client de qualité.

Dans un contexte où la compétition pour attirer et retenir les meilleurs talents est forte, l'entreprise investit dans la formation de ses inspecteurs pour les aider à :

- Développer une posture managériale qui renforce l'attractivité et la marque employeur
- Mettre en lumière les engagements de l'entreprise pour séduire et retenir les conseillers commerciaux
- Instaurer une culture managériale inclusive et durable
- Identifier et maintenir un leadership inspirant dans la durée

Objectifs de l'accompagnement

- Aider les inspecteurs managers à définir et incarner un leadership attractif
- Optimiser le processus de recrutement grâce à une posture managériale fédératrice
- Renforcer l'engagement et la fidélisation des talents recrutés
- Outiller les managers pour maintenir une culture d'entreprise forte et pérenne

1 journée de formation | Groupes de 10 à 12 participants

3 sessions dispensées

Accompagnement en 5 étapes :

Temps 1 - Saynète sur mesure

D'une durée de 15 minutes, elle a donné à voir, de manière concrète et vivante, les attitudes managériales qui favorisent ou freinent l'attractivité auprès des candidats et collaborateurs. L'effet miroir a permis d'ouvrir la discussion et de faciliter la prise de recul.

Temps 2 - Debrief de la saynète + apports pédagogiques

Une discussion collective sur la saynète a permis de mettre en évidence les comportements observés, de partager les ressentis et d'apporter un éclairage pédagogique sur les postures managériales attendues ou à proscrire dans le cadre du recrutement et de la fidélisation.

Temps 3 - Mises en situation

Les participants ont expérimenté divers scénarios de management et de recrutement, afin de tester de nouvelles postures et ancrer les apprentissages dans la pratique.

Temps 4 - Atelier d'intelligence collective

Réalisé en sous-groupe, cet atelier a permis de capitaliser sur l'expérience des participants pour identifier les bonnes pratiques managériales et co-construire des leviers d'action. Il a conduit à la production d'un livrable collectif, sous forme de matrice, répertoriant les postures managériales à adopter, à maintenir et à abandonner.

Temps 5 - Restitution aux membres du CODIR

La restitution a mis en lumière le travail des participants et donné une visibilité directe aux propositions issues de la formation. Elle a également permis d'ancrer la démarche dans une logique institutionnelle, en reliant les initiatives de terrain à la stratégie globale de Generali.

Impact et Bénéfices

- **Appropriation de postures** managériales attractives et inclusives
- **Renforcement de l'image employeur** et de l'attractivité de Generali
- **Cohésion et motivation accrues** des managers autour de leur rôle clé
- **Pérennisation d'une culture commune** axée sur le recrutement et la fidélisation des talents



ANNEXE 1 - PRÉSENTATION DE NOS SOLUTIONS

"Saynète sur-mesure"

SAYNÈTES ET SPECTACLES

Quelques minutes de spectacle valent souvent mieux qu'un long discours

Nos comédiens créent l'adhésion et transforment l'émotion en source d'action.

Le réalisme des situations et l'authenticité des sentiments en font des outils de proximité par excellence.

L'effet miroir et la prise de recul permettent une observation sereine des situations et des émotions qui s'y côtoient.

Chacun peut ainsi se positionner et réfléchir sur ses pratiques, ses attitudes et ses freins.



+ D'INFOS

LES ATOUTS DE NOS SAYNÈTES ET SPECTACLES



Toucher l'individu avec tact, au plus près de ce qu'il est, grâce à l'émotion



Renforcer l'impact et la mémorisation des messages que vous souhaitez transmettre



Partager et vivre des situations fortes qui restent en mémoire



INTERVIEW

Léonor Lançon, scénariste et conceptrice pour Théâtre à la Carte, nous livre les secrets d'un scénario impactant

ANNEXE 2 - PRÉSENTATION DE NOS SOLUTIONS

"Mises en situation"

Pour passer de la tête aux jambes, de la théorie à la pratique, et prendre en compte ce que le corps renvoie au-delà des mots...

Les mises en situation sont une modalité idéale pour s'essayer, s'exercer, se tester sans risque.

L'apprenant est sollicité pour aborder des cas pratiques, issus de son quotidien professionnel.

La mise en situation, une séquence en 3 étapes

1 - Préparation

- Le formateur remet au stagiaire la mise en situation qu'il va devoir conduire
- **Le stagiaire ne connaît que ses consignes**, il ignore celles données au comédien
- Le stagiaire et le comédien se préparent (sans se concerter)

2 - Jeu :

Les 2 participants jouent la mise en situation :

- Celle-ci n'est pas interrompue et dure au plus 5 minutes
- Les autres participants sont invités à observer et prendre des notes sur divers axes relatifs au comportement et à la posture managériale

3 - Débrief :

- **Le stagiaire, puis les observateurs, puis le comédien (dans son rôle de collaborateur) expriment leur ressenti**, leurs observations et suggestions d'axes d'amélioration
- Le comédien animateur synthétise l'ensemble des remarques et dégage les 2 atouts majeurs du stagiaire



+ D'INFOS

ANNEXE 3 - PRÉSENTATION DE NOS SOLUTIONS

"Ateliers d'intelligence collective - Facilitation"

FACILITATION

LA FACILITATION : UN COMPLEMENT INNOVANT AU THEATRE D'ENTREPRISE

+ D'INFOS

QU'EST-CE QUE LA FACILITATION ?

- La facilitation est une pratique qui implique la conception et la gestion de processus de groupe pour favoriser la participation, la communication, la collaboration et la résolution de problèmes.
- Elle complète l'approche du théâtre d'entreprise via la production de livrables ECRITS complémentaires.

POURQUOI RECOURIR À LA FACILITATION ?

Encourager la participation équitable : tous les membres de l'équipe ont la possibilité de participer et de contribuer de manière égale, ce qui renforce le sentiment d'appartenance et la motivation individuelle.

Favoriser l'innovation : encourager la créativité et l'innovation, en encourageant l'exploration de nouvelles idées et perspectives.

Encourager la prise de décision consensuelle : identifier les points de convergence entre les membres de l'équipe.



INTERVIEW

Pauline de Broca

Responsable projets facilitation
et ateliers d'intelligence collective
pour Théâtre à la Carte

ANNEXE 4 - PRÉSENTATION DE NOS SOLUTIONS

"Formations en Management"

TRANSFORMATION MANAGÉRIALE ET
CONDUITE DU CHANGEMENT



FORMATION – Manager Coach

- Développer une routine managériale
- Adopter un style de leadership adapté
- Renforcer la proximité avec ses équipes

+ D'INFOS

TRANSFORMATION MANAGÉRIALE ET
CONDUITE DU CHANGEMENT



FORMATION – Construire des pratiques managériales communes

- Savoir mobiliser ses équipes
- Susciter l'engagement
- Fédérer autour de valeurs partagées

+ D'INFOS

TRANSFORMATION MANAGÉRIALE ET
CONDUITE DU CHANGEMENT



FORMATION – Quel management pour les générations X,Y,Z ?

- Manager les générations X, Y, Z et transformer leurs différences en atouts
- Attirer, motiver et fidéliser toutes les générations au travail
- Apprendre à les fédérer autour d'objectifs communs

+ D'INFOS



FORMATION – Onboarding réussi : du recrutement à l'intégration

- Renforcer l'attractivité en professionnalisant les pratiques de recrutement
- Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs
- Promouvoir un recrutement inclusif et responsable

+ D'INFOS