

le journal
du dirigeant

JUIL
AOÛT
24

Pourquoi se former ?



by évolvia

Le Journal du Dirigeant est édité tous les 2 mois

SOMMAIRE



Thématique de l'édition : Pourquoi se former ?	4-5
L'interview	6
Vous aussi ?	7
5 minutes chrono !	8
Quick Tips	9
Les actualités du cabinet	10
L'actualité des entreprises du territoire	11
Présentation du cabinet	12

Évolvia - cabinet de conseil stratégique

evolvia.fr

serviceclient@evolvia.fr

06 72 66 38 12

« *I*l n'y a point de bonheur sans courage, ni de vertu sans combat. »

Jean-Jacques Rousseau

Pourquoi se former ?

Se former, c'est développer sa vision du monde, des marchés et découvrir de nouvelles pratiques professionnelles. C'est acquérir de nouveaux savoirs et les mettre en pratique dans le quotidien professionnel.



La formation continue : un investissement gagnant pour tous

Le monde du travail est en constante évolution.

Le développement des compétences des collaborateurs est devenu un enjeu stratégique pour les TPE/PME. Au-delà de la simple gestion des ressources humaines, il s'agit d'investir dans le capital humain pour stimuler l'innovation, améliorer la performance et renforcer la cohésion d'équipe.

C'est aussi une opportunité d'évolution pour le collaborateur. **Se former tout au long de sa vie** permet de continuer à avancer, d'évoluer tant sur le plan professionnel que personnel.

C'est un moyen pour **booster sa carrière, valoriser ses compétences et développer son employabilité.**

L'investissement dans le développement des compétences et la cohésion d'équipe est un levier essentiel pour atteindre vos objectifs.

La performance d'une entreprise repose de plus en plus sur la qualité de ses ressources humaines. Les collaborateurs sont de véritables partenaires dont le potentiel doit être valorisé et développé.

Un marché dynamique nécessite des équipes agiles, capables de s'adapter rapidement aux changements et d'innover. Une équipe soudée est plus efficace et plus résiliente face aux difficultés. Des équipes motivées et compétentes sont plus productives et créatives.

Les besoins de vos clients changent rapidement, les technologies évoluent, et la concurrence se fait de plus en plus intense. Pour pouvoir produire, il vous faut les bonnes ressources humaines. Le collaborateur est une ressource qui doit évoluer, qui a de la valeur et qu'il faut respecter.

Aussi, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés pour garder leur capacité à occuper un emploi.

On valorise et on investit sur l'humain.

Se former, c'est investir dans son avenir professionnel et personnel.

C'est un peu comme entretenir une voiture : « il faut régulièrement faire le plein pour continuer à rouler ».

Dans un monde du travail en constante évolution, la formation permet de rester à jour, d'acquérir de nouvelles compétences, d'augmenter son employabilité et de se sentir plus confiant dans ses missions. En se formant, on investit dans sa carrière et on s'ouvre de nouvelles perspectives d'évolution.

En tant que dirigeant, il est aussi déterminant de se former pour rester compétitif face aux concurrents en intégrant de nouvelles pratiques. C'est également un levier pour développer son business et opérer une montée en compétences.

En somme, la formation est un levier essentiel pour se développer tant sur le plan professionnel que personnel.

[Un sujet en particulier vous intéresse ?](#)
[Dites le nous](#)



Interview



Camille MENIER

*Fondatrice du réseau
micro-crèches Baby Éveil*

Baby Éveil est le 1er réseau de micro-crèches durables implanté à Montpellier.

Il a été créé en 2018 par Alexandre et Camille Menier avec une première crèche à Saint-Clément-de-Rivière et s'étend aujourd'hui avec plus de 10 micro-crèches sur tout le bassin montpelliérain.

Pourquoi vous êtes-vous formée en management et pourquoi avez-vous proposé à votre collaboratrice de se former ?

Je me suis formée en management pour plusieurs raisons. Tout d'abord, je voulais améliorer mes compétences en gestion d'équipe afin de mieux diriger mes collaborateurs et de créer un environnement de travail plus productif et harmonieux. N'ayant jamais été formée sur le sujet, j'ai également ressenti le besoin d'acquérir de véritables techniques de communication et de gestion du temps pour être plus efficace dans mon rôle.

Proposer à ma collaboratrice de se former répondait à plusieurs objectifs : nous avons effectué les mêmes études d'éducatrices de jeunes enfants, et le management, nous l'avons exercé en apprenant de notre expérience sur le terrain.

En lui proposant de suivre cette même formation, je souhaitais qu'elle renforce son savoir faire en terme de gestion de l'humain, qu'elle gagne en légitimité, et en confiance.

Quel a été l'élément déclencheur pour vous ? Et quels ont été les bénéfices de la formation, pour vous et pour l'entreprise ?

L'élément déclencheur a été la croissance express de l'entreprise, j'ai vu l'effectif de mes collaborateurs doubler en 1 an, et je ne pouvais pas me permettre de rester sur mes acquis en terme d'accompagnement.

La formation a apporté de nombreux bénéfices : pour moi, elle a permis d'acquérir des outils pratiques pour mieux gérer mon équipe, améliorer la communication et la résolution des conflits. Pour l'entreprise, cette formation a contribué à créer un climat de travail plus productif et une meilleure collaboration entre les membres.

Quels ont été les facteurs de motivations pour former votre collaboratrice ?

En amont, l'initiative de former ma collaboratrice est venue de moi, bien qu'elle ait aussi manifesté un intérêt pour le développement de ses compétences en gestion. J'ai pris la décision après avoir identifié ses potentiels et observé ses aspirations à évoluer dans son rôle.

Et quels ont été les bénéfices de la formation, pour elle et pour l'entreprise ?

Pour ma collaboratrice, la formation a été bénéfique en lui offrant de nouveaux outils de gestion et une meilleure confiance en elle pour assumer des responsabilités accrues. Elle a développé des compétences en leadership, ce qui a amélioré son efficacité et son autonomie dans la gestion des projets.

Pour l'entreprise, les avantages ont été visibles à travers une meilleure cohésion d'équipe, une communication plus fluide et un renforcement des capacités internes, ce qui a évidemment contribué à la réussite de nos objectifs stratégiques.

Pour les dirigeants qui nous lisent, pouvez-vous nous donner un exemple concret d'une situation managériale qui était délicate à gérer avant la formation et avec laquelle vous êtes plus à l'aise aujourd'hui ?

Pour moi : L'exercice d'instaurer un changement et de l'annoncer aux collaborateurs était fastidieux. Nous avons fait des essais de communications, des oublis, n'avons peut-être pas choisi le meilleur mode d'information... La méthode du QQQQCP (Qui, quoi, où, quand, comment, pourquoi) enseignée par le formateur a été une révélation pour moi, une méthode bien carrée de réflexion, permettant d'annoncer un changement/une décision institutionnelle avec les meilleures informations. Peu de temps après la fin de la formation, j'ai utilisé cette méthode pour annoncer aux Responsables des micro-crèches notre décision d'arrêt de l'utilisation des couches lavables dans notre structures. La réflexion en équipe de direction était structurée, notre annonce également.

Pour ma collaboratrice : L'exercice de délégation était difficile, voire inexistant. Elle n'identifiait pas son besoin de déléguer. Cette formation lui a permis de mieux identifier à qui déléguer, quand, pourquoi, comment, identifier la meilleure voix de communication, suivi. Concrètement, la mise en place d'une grille d'auto-contrôle commune à toutes les structures a été un exercice important dans la pratique de la délégation de ma collaboratrice envers les Responsables de structures. Gains annexes : satisfaction et responsabilisation des Responsables !

Qu'en pensez-vous ?

avez-vous déjà pensé à vous former

5 minutes chrono !

MOTS MÉLÉS

Trouvez les mots ci-dessous

A	C	C	O	M	P	A	G	N	E	M	E	N	T	R
H	V	D	C	A	B	K	D	U	N	X	B	N	D	D
M	H	A	H	N	P	R	B	A	T	J	G	M	I	E
G	T	O	C	A	F	S	Q	U	R	T	L	F	R	V
N	E	P	A	G	W	C	V	E	E	M	A	O	K	E
P	C	A	H	E	N	Z	R	P	T	J	C	R	R	L
L	H	L	A	M	O	C	N	A	I	R	E	M	V	O
A	N	M	B	E	E	R	E	Z	E	B	X	A	M	P
G	I	I	O	N	J	T	I	S	N	E	G	T	C	P
E	Q	E	L	T	V	A	H	M	P	V	O	I	H	E
M	U	R	P	R	B	O	P	O	M	U	G	O	A	M
M	E	J	S	P	O	R	F	N	D	O	I	N	P	E
O	B	N	A	I	H	T	A	N	C	E	S	P	E	N
C	O	N	N	A	I	S	S	A	N	C	E	S	A	T
F	D	R	C	O	M	P	E	T	E	N	C	E	S	B

Accompagnement

Développement

Management

Compétences

Entretien

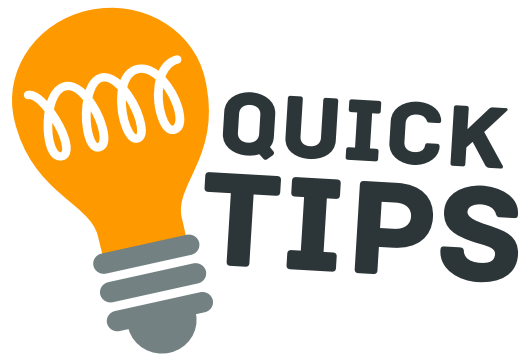
Méthode

Connaissances

Formation

Technique

Les réponses sont en page 13



Les organismes financeurs de la formation

Les *OPCO (opérateurs de compétences)* ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. Ils sont au nombre de 11.

L'*AGEFICE (Association de Gestion de Financement de la Formation des Chefs d'Entreprise)* gère les fonds ainsi que le financement des formations pour les chefs d'entreprise (TNS) ainsi que leurs conjoints collaborateurs ou associés.

Le *CPF (compte personnel de formation)* recense les droits et les finances acquis tout au long de votre vie active et jusqu'à votre départ à la retraite et les formations dont vous pouvez bénéficier.

Le *FAFCEA* a pour mission d'organiser, de développer et de promouvoir la formation des chefs d'entreprises artisanales ainsi que celle de leurs conjoints collaborateurs ou associés, de leurs auxiliaires familiaux et, pour l'exercice de leurs responsabilités, de ceux d'entre eux qui ont la qualité d'élus des Organisations Professionnelles.

Pour en savoir plus, cliquez sur le nom en italique

Les actualités du cabinet

Ouverture d'une nouvelle session de formation en Management

Vous êtes dirigeant(e) manager ? En poste de manager ?

Formez vous pour :

- gagner en confiance,
- maîtriser les fondamentaux du management,
- échanger avec vos pairs,
- trouver votre propre modèle de management.

La formation débute le 24 octobre sur 6 jours non consécutifs.

Elle peut être prise en charge par votre compte CPF ou votre OPCO.

Cette formation est certifiante ou non selon le projet de chacun, et vise

la certification : « Intégrer le management d'équipe dans son activité professionnelle » RS n°6516 au Répertoire Spécifique de France Compétences

[> Programme inter-entreprise](#)

[> Calendrier prévisionnel](#)

[> Pour vous pré-inscrire : \[administration@evolvia.fr\]\(mailto:administration@evolvia.fr\)](#)

Autres actualités



Evolvia dans le Top 3 au Trophée ERE34 !

Finalistes du Trophée ERE34 pour la distinction Développement des Ressources Humaines & finaliste Coup de coeur du jury.

[> En savoir plus](#)



LABEL

Case study

Sensibiliser les plus jeunes à l'entrepreneuriat

10 ans et déjà sensibilisés à l'entrepreneuriat ? Et oui, ça existe !

Retrouvez le Case study Positive Company® : sensibilisation des plus jeunes à l'entrepreneuriat par le cabinet Evolvia à l'école élémentaire Louise Weiss à Vailhauquès.

[> En savoir plus](#)

L'actualité des entreprises du territoire



La Réunion du Club des Entrepreneurs de Vailhauquès

Le 11 septembre le Club des Entrepreneurs de Vailhauquès se réunit pour élire le bureau de l'association.



Concours Alim'Acteurs : les lauréats d'Occitanie dévoilés !

Maison Le Breton : Marque Employeur et coup de coeur du public
Indexer leur accord d'intéressement à des critères RSE pour encourager et intéresser toute l'équipe à réaliser la mission

[> En savoir plus](#)



Face 31 et le club Les Entreprises S'engagent de Haute-Garonne organise une randonnée le 10 sept. où son invité des entreprises qui cherchent à recruter et des demandeurs d'emploi.

[> En savoir plus](#)



Plus de 30 000 Stick-it sont en route à travers le monde !

Les dernières commandes sont prêtes à quitter le nid et à rejoindre les bureaux des contributeurs pour que tout le monde reçoive ses Stick-it juste à temps pour la rentrée !

[> En savoir plus](#)

Présentation du cabinet

Créé en 2005, le cabinet de conseil Evolvia s'est imposé comme un partenaire stratégique incontournable pour les dirigeants de TPE-PME en Occitanie. Fort de plus de 20 ans d'expérience, Evolvia accompagne les entrepreneurs dans le développement de leur entreprise, avec des solutions pertinentes et cohérentes.

Nos formules

Audit & Diagnostic spécifiques

Une vision réaliste de son entreprise grâce au diagnostic stratégique, pour prendre les bonnes décisions pour soi et pour son entreprise.

[> En savoir plus](#)

Conseil en stratégie d'entreprise

Donnez une nouvelle dimension à votre entreprise en alignant vision, valeurs et stratégie, grâce au conseil stratégique.

[> En savoir plus](#)

Formation en management

Donnez une nouvelle dimension à votre entreprise en formant des managers inspirants et efficaces.

[> En savoir plus](#)

Accompagnements collectifs

Libérez le potentiel de votre entreprise grâce au coaching d'équipe.

[> En savoir plus](#)

Entretiens externalisés

Optimisez votre gestion RH grâce à la préparation des entretiens professionnels et annuels.

[> En savoir plus](#)

Coaching du dirigeant

Soyez au clair avec vous-même, redéfinissez votre vision et franchissez un nouveau cap grâce au coaching de dirigeants d'évolvia.

[> En savoir plus](#)

[Contactez-nous](#)



5 minutes chrono !

MOTS MÉLÉS

Les réponses

A	C	C	O	M	P	A	G	N	E	M	E	N	T	R
H	V	D	C	A	B	K	D	U	N	X	B	N	D	D
M	H	A	H	N	P	R	B	A	T	J	G	M	I	E
G	T	O	C	A	F	S	Q	U	R	T	L	F	R	V
N	E	P	A	G	W	C	V	E	E	M	A	O	K	E
P	C	A	H	E	N	Z	R	P	T	J	C	R	R	L
L	H	L	A	M	O	C	N	A	I	R	E	M	V	O
A	N	M	B	E	E	R	E	Z	E	B	X	A	M	P
G	I	I	O	N	J	T	I	S	N	E	G	T	C	P
E	Q	E	L	T	V	A	H	M	P	V	O	I	H	E
M	U	R	P	R	B	O	P	O	M	U	G	O	A	M
M	E	J	S	P	O	R	F	N	D	O	I	N	P	E
O	B	N	A	I	H	T	A	N	C	E	S	P	E	N
C	O	N	N	A	I	S	S	A	N	C	E	S	A	T
F	D	R	C	O	M	P	E	T	E	N	C	E	S	B

Accompagnement

Développement

Management

Compétences

Entretien

Méthode

Connaissances

Formation

Technique