PUBLIC CONSULTING & DEVELOPMENT

Qualiopi
processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

CATALOGUE DE FORMATION

2024-2025

CONSTRUIRE ET PILOTER UN PROJET D'ENTREPRISE

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Conduire les mutations organisationnelles
- Définir une nouvelle gouvernance
- Construire un collectif

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les typologies et causes de transformations dans une entreprise
- Maîtriser les différentes étapes d'un projet de changement
- Appréhender le rôle des différents acteurs dans un processus de changement
- Communiquer pour lever les résistances au changement
- Appréhender les éléments spécifiques au management de projet

PUBLICS

- Managers stratégiques et directeurs généraux

PREREQUIS

- Être manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

CODE : FCPPE

PRIX TTC : 1700 €

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Une application sur cas réels
- Un kit projet d'entreprise à adapter et utiliser dans l'action

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR1

LES TRANSFORMATIONS DANS LES ORGANISATIONS

Les buts internes des transformations : renforcer la compétitivité, repenser l'efficacité, accélérer la croissance...
Les causes externes : s'adapter à une nouvelle donne réglementaire, se repositionner après fusion ou acquisition...
Les différentes typologies : modification de processus, mise en place d'une nouvelle application, restructuration...
les éléments communs des transformations et leurs places dans les organisations.

LA CONCEPTION DU PROJET DE TRANSFORMATION

De la situation actuelle à la cible : les éléments clés de l'analyse.
Le choix des modalités de gouvernance : du directif au participatif et la gradation des possibilités.
La modélisation des futurs process, règles et standards.
Les nouveaux aspects ressources humaines, les profils, les postes, le staffing et l'acquisition des compétences.
L'identification des changements structurels, organisationnels, techniques et culturels.
Le business case du projet : budget et ROI du projet, les gains métier et financiers attendus.

LES ACTEURS DU PROJET

Le rôle du management : la place du sponsor et des parties prenantes au projet.
L'engagement des managers : les attitudes attendues et les actions demandées, le timing d'intervention du management.
L'équipe projet : les compétences nécessaires, l'assistance de consultants spécialisés.
Les contributeurs : la Direction des Ressources Humaines, les services juridiques et la DSI.

LES ETAPES DU PROJET

L'analyse de la transformation, les éléments de vision stratégique et les objectifs du projet.
La collecte des informations sur la structure actuelle : quelles données et comment les organiser.
L'étude de la cible : processus métier, processus de management et processus support.

JOUR2

L'étude de la cible : indicateurs clés, organisation, compétences, impacts légaux, installations et équipements.
La conception du projet : évaluer les scénarios possibles, définir les priorités, développer les axes d'amélioration.
La création ou l'adaptation des outils : procédures, définitions de poste, formations, documents, outils informatiques.
La définition du planning détaillé du projet, les phases de transition, les pilotes et la mesure des résultats.
Les actions de transition et de communication. Motiver et soutenir. Piloter et ajuster.
L'évaluation de l'atteinte des objectifs et la communication sur les résultats du projet.

SAVOIR LEVER LES RESISTANCES

L'analyse systémique de la transformation et de ses impacts.
Les axes d'analyse de la transformation : métier, structure, ressources humaines, juridique, technique et culturel.
Les causes profondes des résistances : typologie des comportements des acteurs impactés.
La logique du changement : les cinq phases de réaction et les principaux pièges.
L'impact du changement sur les opérations : dynamique de transformation et phénomènes d'essoufflement du projet.
Les outils de la transformation : communication, participation, expérimentation, diffusion

FOCUS SUR LE MANAGEMENT DU PROJET

Le management du projet : plan projet, planification, suivi et contrôle des changements.
Le plan de communication interne et externe
La gestion des risques et les facteurs de succès.
Les indicateurs de suivi et le tableau de bord du projet, l'emploi des enquêtes.

Evaluation par module : mode projet. Chaque stagiaire amène ses axes stratégiques et construit sa méthode de projet d'entreprise tout au long de la formation

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation – évaluation tout au long – mise en place de leur projet d'entreprise
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

CONDUIRE LE CHANGEMENT

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Analyser les risques internes et externes
- S'affirmer en leader

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les représentations et comportements humains face au changement
- Donner du sens au changement pour lever les blocages de l'équipe
- Utiliser des techniques de communication facilitantes
- Accompagner les collaborateurs dans les différentes étapes du changement

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Être manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Des exercices individuels facile à reproduire chez soi
- Un travail sur la cartographie de mon environnement relationnel professionnel
- Des outils pratiques à mettre en œuvre immédiatement

CODE : FCLC

PRIX TTC: 1700 €

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR1

LES REPRESENTATIONS DU CHANGEMENT

Connaître les différentes approches sociologiques.
L'approche systémique nécessaire au changement.
Un équilibre instable : l'homéostasie.
Les différents types de comportements face au changement : accueillir et maîtriser ses propres réactions.
Les origines des résistances au changement.
Les remises en cause et le processus de deuil : identifier les freins et les contradictions.
La représentation du changement : une question de filtre.
L'attitude face au changement : changement subi ou changement vécu.
Identifier les acteurs clés du changement et repérer leur position : alliés, déchirés, indifférents, opposants.
Les pertes et gains potentiels, réels ou supposés.
Exercice : Réflexion individuelle : au travers de situations passées, identifier objectivement les freins et les contradictions de ses collaborateurs. Elaborer la matrice des pertes et gains potentiels. Etude de cas : identifier les acteurs.

L'ADAPTATION AU CHANGEMENT

Identifier les différents types de comportements dans le temps : choc, remise en question, remobilisation, engagement.
Adapter ses comportements et attitudes : entre adaptation et réaction. Trouver des "cadeaux cachés" possibles.
Etablir la balance coût/bénéfice du changement pour ses collaborateurs.
Analyser les facteurs de stress dans le changement.
Comprendre les enjeux et étapes clés d'une évolution personnelle : confiance en soi et en l'autre.
Exercice : Réflexion individuelle : cartographier ses collaborateurs en fonction de leur degré de résistance au changement. Identifier ses propres sources de stress dans les différentes situations. Echanges.

DONNER DU SENS ET MOTIVER AU CHANGEMENT

Utiliser le changement comme facteur de progrès.
Construire un message qui donne une vision claire du changement
Clarifier les objectifs du changement. Aider l'autre à cette clarification.
Motiver autour du changement.

JOUR2

Exercice : Formaliser les ambitions du projet de changement. L'enjeu : réduire l'écart entre le rêve et la réalité. Décrire les étapes et les moyens à disposition.

COMMUNIQUER AUTOUR DU CHANGEMENT

Faire partager ses idées.
Mettre en œuvre une communication fertile.
Faire partager le changement et le rendre attractif pour tous.
Connaître les principes de base de la communication. La communication positive.
Identifier les obstacles à la communication.
L'écoute active : un outil de communication au service du changement. Posture et techniques.
Comment organiser une réunion participative ? Les quatre points forts pour la préparer.
Comment conduire une réunion pour faire adhérer au changement ?
Maîtriser les étapes clés pour mener une réunion participative.
S'appuyer sur les leaders. Identifier les acteurs et agir.
Mise en situation : Conduire une réunion participative. Débriefing en groupe. Entraînement aux techniques d'écoute active.

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Connaître les trois critères déterminants pour s'engager ou non dans le changement.
Comprendre l'effet du changement de chacun.
L'anticipation et la planification du changement par le management.
Bien cerner le projet de changement afin de mieux l'accompagner.
Identifier les six étapes-clés de la conduite de changement : de l'appropriation au pilotage.
Construire son plan de communication : objectifs et moyens mis en œuvre.
La politique des "petits pas" : définir des micro-étapes permettant l'obtention de résultats rapides.
Réguler les émotions.
Maîtriser les outils de pilotage pour les managers.
Etablir le tableau de bord du changement.
Détecter les éventuelles anomalies et dérives.
Pratiquer un management de proximité : l'accompagnement individuel et collectif.
Exercice : Quiz de réflexion. Entretiens individuels et communication de groupe pour

Motiver en trouvant la fonction positive. S'appuyer sur les failles de l'ancien système. Développer les pensées positives de ses collaborateurs. faciliter l'adhésion au changement. Construire un plan d'action

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

OBJECTIFS STRATEGIQUES

Les participants seront en capacité d'anticiper et de réduire les résistances au changement individuelles et/ ou collectives.
Développer des relations constructives dans l'accompagnement du processus de changement.
Elaborer des stratégies de pilotage du changement.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre le rôle et les missions du Change Manager
- Diagnostiquer l'ampleur du changement
- Réaliser une étude d'impact pour définir les priorités
- Communiquer et former les acteurs du changement
- Donner du sens et manager les risques

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Être manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 1 JOUR

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Les stagiaires posent le diagnostic de leurs alliés et opposants par la sociodynamique
- Préparation d'un plan de changement pour chaque stagiaire

CODE : FALC

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

DEFINIR UNE REELLE STRATEGIE DE MANAGEMENT DU CHANGEMENT

Savoir ce qui rend le changement difficile.
Le "Change Manager" : mission, profil, compétences.
Maîtriser les étapes de la conduite du changement.
Recenser les acteurs impliqués dans le changement.
Exercice : Comment éviter d'échouer la conduite du changement ? Exercice et réflexion commune.

DIAGNOSTIQUER L'AMPLEUR DU CHANGEMENT

Cycle de pilotage du changement et cycle d'accompagnement du changement.
Etablir une note de cadrage d'un projet de changement.
Evaluer l'ampleur du projet à mener.
Organiser le projet de changement.
Exercice : Etablir la matrice des acteurs. Estimer la charge inhérente au changement.

ETUDIER L'IMPACT ET DEFINIR LA DEMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT

Comprendre la nécessité d'une étude d'impact.
Identifier les niveaux où s'opèrent les changements.
Définir les priorités et la façon d'y répondre.
Comprendre la nécessité d'une segmentation des acteurs.
Exercice : Apprendre à identifier les différents impacts possibles dont ceux induits par le changement.

COMMUNIQUER ET FORMER AU CHANGEMENT

Connaître les règles de base de la communication.
Eviter les pièges de la "mécommunication".
Identifier et choisir les vecteurs de la communication.
Etablir un plan de communication.
Définir les besoins en formation.
Exercice : Préparer un plan de communication pour accompagner le changement que le participant doit opérer.

ACCOMPAGNER LE MANAGEMENT DE PROXIMITE

Donner du sens au changement.
Le changement comme facteur de progrès.
Déclencher les changements.
Comprendre les résistances au changement.
Identifier les acteurs clés et leur positionnement pour définir une tactique spécifique.
Exercice : Sur des cas issus de leur pratique, les participants s'exerceront à donner du sens au changement et identifieront les acteurs clés grâce à une matrice de positionnement.

PILOTER LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Mettre en place le suivi des actions.
Utiliser des indicateurs pertinents.
Anticiper les principaux risques.
Détecter les anomalies et les dérives.
Exercice : Choisir des indicateurs de mesure et dresser la matrice des risques associés au changement que le participant doit porter.

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

DEVENIR MANAGER LEADER

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Oser exercer son leadership.
- Faire mieux fonctionner son équipe.
- Développer son impact auprès des différents acteurs de l'entreprise.
- Accroître la responsabilisation des collaborateurs.
- Créer un climat de confiance dans l'équipe.
- Favoriser l'adhésion sur les projets.
- Décider mieux.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- S'affirmer dans son management
- Prendre conscience de ses blocages, mobiliser ses ressources et se faire confiance.
- Détecter ses potentialités de leadership et accroître ses compétences.
- Acquérir des stratégies pour s'épanouir dans son management.
- Améliorer son équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Être manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 3 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Chaque stagiaire repart avec son portrait de leader
- Exercices de recentrage sur ses valeurs et ses limites pour trouver ses solutions avec ses ressources
- Un plan d'action structuré dans le temps et à mettre en pratique dans les 6 mois

CODE : FDML

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

MANAGER : UN GESTIONNAIRE ET UN LEADER

Différencier le leadership masculin du leadership féminin

S'appuyer sur ses valeurs et ses traits de personnalité qui influencent positivement les organisations

- Empathie et altruisme
- Reconnaissance
- Inspiration
- Prise de décision participative

Mettre en place des stratégies de développement de la confiance en soi connaissance de soi, savoir-faire, collaborateurs alliés

Exercice pratique : créer son propre modèle de leadership en trois étapes : valeurs, mentors et zone d'excellence

DEVENIR SON PROPRE COACH POUR LIBÉRER SON POTENTIEL

Agir en cohérence pour une performance durable

Enrichir ses stratégies de communication

- S'affirmer
- Présenter et avancer ses idées
- Exprimer une demande
- Savoir dire non

Exercice pratique : aligner ses comportements avec sa vision, sa mission et ses valeurs de Leader

IDENTIFIER LES FREINS ET LES LEVIERS POUR VIVRE PLEINEMENT LE MANAGEMENT

Identifier ses fausses croyances, ses peurs et sortir de sa zone de confort

Gérer ses états internes (émotions et sensations)

Mobiliser ses ressources et oser être soi

Approfondir sa connaissance de soi en tant que leader

Exercice en sous-groupes : exploiter et renforcer son plein potentiel

Exercice individuel : découvrir sa mission de vie

CRÉER UNE STRATÉGIE EFFICACE POUR RÉALISER SA MISSION

Vision et projets : plan d'action individuel à court, moyen et long terme

Exercice pratique : le cycle de la créativité : de la vision à l'action

Développer et maintenir un équilibre de vie

Cartographie en 8D ("roue de la vie") : travail/carrière, finances, famille, loisirs, vie affective, développement personnel, environnement, santé

Mise en place d'un plan d'action personnalisé

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation

Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

GERER LES CONFLITS

OBJECTIFS STRATEGIQUES

Les stagiaires seront en capacité de mettre en place une communication interpersonnelle efficace et de construire des alternatives pour gérer et prévenir les situations conflictuelles et de tension.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Identifier les causes et les types de conflits
- Prévenir et résoudre les conflits

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Être manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Des simulations à partie de situation réelles
- Une boite à outil vidéo pour mieux s'approprier les postures et éléments de langage

CODE : FGLC

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

DÉTECTER LES SIGNES ET COMPORTEMENTS ANNONCIATEURS DE CONFLITS

Identifier les signaux annonciateurs de stress, panique, colère
Adopter immédiatement la bonne attitude
Calmer et stabiliser rapidement une situation avec l'attitude "flash"
Mises en situation à partir d'analyses vidéo

IDENTIFIER LES PERSONNALITÉS DIFFICILES ET EN PROTÉGER L'ORGANISATION

Personnalité difficile : situation à risque ou état pathologique ?
Définir les limites d'accompagnement et d'encadrement
Désamorcer les attentes des personnalités trop exigeantes
Cartographie des personnalités difficiles

REPÉRER ET STOPPER RAPIDEMENT LES ATTITUDES DE MANIPULATION

Détecter les manipulateurs immédiatement avec l'échelle en 5 points
Poser les bonnes questions pour cerner les personnalités manipulatrices
Acquérir des outils pour retourner la situation à son avantage en toutes circonstances
Jeu de rôle : le loup dans la bergerie, repérer les « loup » dans un groupe

SAVOIR DÉSAMORCER UN CONFLIT FACE À UN INDIVIDU AGRESSIF

Maîtriser la communication verbale et non verbale
Faire exprimer et accueillir positivement non-dits et tensions
Conclure et trouver un accord face à un individu agressif
Se positionner avec assertivité
Test de positionnement : vous et l'assertivité

SITUATIONS EXTRÊMES : AGIR RAPIDEMENT ET EFFICACEMENT

Intervenir rapidement face à une situation délicate ou explosive
Faire face à la menace sans amplifier le conflit ni céder du terrain
Connaître ses limites et les limites d'un conflit pour ne pas prendre de risques inutiles
Mises en situation à partir d'exemples concrets et de situations vécues par les participants

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

GERER LA PRESSION MANAGERIALE

OBJECTIFS STRATEGIQUES

Les participants sauront contrôler leurs émotions, exprimer leurs difficultés, opposer un non constructif et mieux définir leurs priorités

OBJECTIFS

- Identifier, comprendre et accepter ses émotions.
- Développer son assertivité pour faciliter sa communication.
- Utiliser ses émotions pour être plus efficace.
- Savoir respecter et se faire respecter par ses collaborateurs et ses supérieurs.
- Dépasser ses blocages et se servir de ses émotions.
- Identifier ses points forts et ses axes d'amélioration.
- Identifier ses sources et pertes d'énergie dans la vie professionnelle.
- Acquérir des outils et découvrir de nouvelles pratiques pour restaurer son énergie.
- Se ressourcer et préserver son énergie face au stress.
- Développer une stratégie personnelle pour mobiliser ses ressources.
- Allier performance et qualité de vie au travail.

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Être manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Echanges entre pairs pour se rassurer sur ses pratiques
- Des simulations pour se protéger de la pression et gérer sereinement toute situation

CODE : FGPM

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

IDENTIFIER LES SOURCES QUI ALIMENTENT L'ÉNERGIE DE CHACUN

Dépenser et récupérer son énergie : un besoin essentiel pour l'être humain

Les facteurs clés du développement de l'énergie humaine et les quatre sources d'énergie

- Physique
- Emotionnelle
- Mentale
- Onirique

Auto-évaluation : identifier ce qui nous pousse à l'action

Les facteurs qui amenuisent l'énergie

- Les résistances au changement
- Les peurs qui épuisent "l'arbre de vie" personnel, les ressources intérieures, la vitalité
- Les obstacles à la haute performance

Auto-évaluation : repérer ses sources personnelles de perte d'énergie et d'état de stress

RÉUSSIR EN SITUATION DE TENSION PROFESSIONNELLE

Sprinter ou marathonien ? L'énergie, élément de base de la haute performance

Utiliser ses réussites pour retrouver son énergie positive

Gérer de façon efficace son énergie dans les quatre dimensions

- Quantité
- Qualité
- Concentration
- Force

Cas pratiques : s'entraîner de façon systématique dans toutes les dimensions

Gérer et utiliser ses émotions pour être performant

JOUR 2

RÉDUIRE LE STRESS POUR UNE MEILLEURE SANTÉ

Au-delà du cerveau, l'intelligence du cœur : l'intuition

Les effets nocifs du stress

Faire un arrêt sur image : accepter de regarder la situation et prendre du recul

Sortir de la critique : pardon, compassion, non-jugement

Le mystère des émotions : l'émotion, plus rapide que la pensée

Retrouver la maturité émotionnelle

L'efficacité énergétique : reconnaître ses émotions pour les dépasser et se ressourcer

Mises en situation : exercices sur la maturité émotionnelle

BÂTIR SON PLAN D'ENTRAÎNEMENT PERSONNEL

Restaurer un haut niveau d'énergie

Le modèle proactif pour créer ou se défaire de ses habitudes

Exercice d'application : se défaire de ses agressions quotidiennes et évaluer ses responsabilités

Développer des moyens efficaces pour garder son niveau d'énergie optimale

Exercice d'application : clarifier sa vision et ses valeurs

Créer des rituels d'énergie positive facilitant le changement

Trouver un juste équilibre entre la dépense et le renouvellement d'énergie

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation

Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

CATALOGUE MANAGER

DEVELOPPER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Donner du sens à l'innovation.
- Mettre en place une démarche innovante.
- Stimuler la créativité de l'équipe.
- Créer des projets innovants.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Intégrer la créativité dans ses pratiques managériales.
- Instaurer un environnement dynamique propice au travail en équipe.
- Initier ou renforcer la cohésion entre les membres de son équipe.
- Élaborer une activité créative et créer son atelier de Team building.

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Aucun

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Expérimentation du Team-Building en groupe pour l'appliquer à son équipe
- Atelier construit en formation par chaque stagiaire pour l'appliquer dans son équipe

CODE : FDIC

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

DÉVELOPPER LA COHÉSION D'ÉQUIPE

Dans quel(s) but(s) et avec quels objectifs ?

La responsabilité du manager : champs d'intervention et énergie à impulser

Une palette d'actions à mener : du temps d'échanges informels au teambuilding

Métaplan : "La cohésion d'équipe, c'est quoi ? A quoi sert-elle ?"

Groupe cumulé : réflexion collective sur la cohésion d'équipe

IMPULSER LA CRÉATIVITÉ AU SEIN DE L'ÉQUIPE

La créativité : ce n'est pas ce que vous croyez !

Pour qui ? Pour quoi ? Comment peut-elle aider à la cohésion d'équipe ?

Comprendre le processus créatif

Trucs et astuces pour apporter de la créativité au quotidien

Production d'idées nouvelles : méthodes associatives, carte mentale, Brainwriting,...

Fédérer l'équipe autour de cette dynamique : systématiser l'ouverture d'esprit et la recherche d'idées/de solutions

Développer des stratégies orientées solutions

Atelier d'analyse collective : "les Chapeaux de De Bono", points forts et points faibles d'une activité Créative

PRÉSENTATION DE DIFFÉRENTES ACTIVITÉS DE TEAMBUILDING : LA CRÉATIVITÉ PEUT ÊTRE PARTOUT...

Atelier photos et articles de presse : des exemples qui ont fait parler d'eux

A partir des exemples proposés, les participants devront déterminer des caractéristiques de réussite

JOUR 2

ÉLABORER UNE ACTIVITÉ CRÉATIVE : UNE MÉTHODOLOGIE EN 4 TEMPS

Des objectifs et une consigne claire : quelle est la problématique à traiter ?

Une préparation matérielle minutieuse

Une animation dynamique et cadrée : techniques d'animation

Un débriefing poussé et constructif : sélectionner et évaluer les solutions trouvées

Cas pratique : chaque participant devra initier l'élaboration de son propre atelier créatif selon les 4 étapes présentées

VIVRE UN ATELIER CRÉATIF : EN ÉVALUER L'INFLUENCE SUR L'ÉQUIPE

Atelier training de 3 heures (fresque murale, construction kapla/lego,...) : les participants seront amenés à expérimenter un atelier créatif en se mettant dans la posture des membres de l'équipe

Débriefing : ressentir l'influence sur la cohésion d'équipe

STIMULER ET VALORISER L'INTELLIGENCE CRÉATIVE DE SON ÉQUIPE : ÉLABORER SON PLAN D'ACTION

Créer les conditions propices à la créativité au sein de son équipe

Adopter la bonne posture

Élaborer un plan d'action pour son équipe

Finalisation de la conception de son propre atelier créatif avec les conseils personnalisés du formateur

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation

Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

PRATIQUER LA CONFRONTATION POSITIVE

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Pratiquer le respect des idées différentes
- Améliorer la performance du collectif
- Améliorer le climat social

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre la logique relationnelle
- S'ouvrir au point de vue des autres
- Dialoguer avec diplomatie et souplesse
- Poser les bases de la coopération
- S'engager dans une logique de coopération

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Etre manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Découverte des apports de la confrontation positive
- Travailler sa posture de facilitateur

CODE : FPCP

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

MODIFIER SA PERCEPTION DE L'AUTRE
Les perceptions projectives
Les différences de logique
Exercice : ouvrir sa perception des autres
Validation : le jeu des images perçues

S'OUVRIR AU POINT DE VUE DES AUTRES
Développer son empathie
L'écoute active
E=MC2
Exercice : le circuit de la communication

SE MOBILISER AUTOUR D'UNE VISION COMMUNE
La carte du monde
Objectifs, besoins, vulnérabilité
Exercice : aligner valeurs et comportements
Validation : mise en situation

DIALOGUER AVEC DIPLOMATIE ET SOUPLESSE
Être assertif pour bien communiquer
Les comportements refuge
Le comportement assertif
Exercice : pratiquer l'OSBD

EXPRIMER SON AVIS
Les règles d'or de la confrontation positive
Le parler vrai
Exercice : débat
Validation : jeux de rôles

JOUR 2

POSER LES BASES DE LA COOPERATION
Appliquer les principes clés
L'enjeu d'une bonne collaboration
Responsabilité, appartenance et solidarité
Exercice : ma check list coopération

ORGANISER LA COOPERATION
Les stades de développement d'une équipe
Les 3 dimensions d'une équipe performante
Exercice : dessine-moi ton équipe
Validation : mes « boosters » coopération

S'ENGAGER DANS UNE LOGIQUE DE COOPERATION
Développer des relations constructives
Acteur de la coopération
La position +/+
Exercice : jeux de rôles

ÊTRE ACTEUR DE LA COOPERATION
Les clés de la prise de décision
La pratique de la régulation en équipe
Exercice : partage de bonnes pratiques
Validation : co-challenge

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION
Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

CONDUIRE UN PROJET DE SERVICE

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Améliorer son organisation
- Accompagner la performance
- Créer la cohésion

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Élaborer des objectifs concrets, réalistes, réalisables et échéancés
- Analyser les écarts et y faire face
- Associer les collaborateurs aux paramètres du projet de service et obtenir leur adhésion

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Etre manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Construction de la stratégie de son équipe
- Une boîte à outils simple et efficace

CODE : FCPS

PRIX TTC:1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR1

S'INITIER AUX NOTIONS DE BASE DANS LA GESTION DE PROJET DE SERVICE

Définitions d'un objectif, d'un indicateur
Qu'est ce qu'un projet de service ?
Le pré-diagnostic : comment le réaliser ?
Evaluation tout au long – votre projet de service

DEFINITION DE L'INGENIERIE DE LA DEMARCHE

Fractionner le projet en actions échéancées
Savoir comment organiser et suivre les actions
Valider la démarche
Evaluation tout au long – votre projet de service

JOUR2

FORMALISER ET METTRE EN OEUVRE LE PROJET DE SERVICE

Initier le changement : comment ?
Mise au point sur la résistance au changement
Appréhender le facteur humain
Evaluation tout au long – votre projet de service

ÉVALUER L'ECART ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LA SITUATION SOUHAITEE

Évaluer quoi et pourquoi ?
Faire adhérer à un système d'évaluation
Réaliser un tableau de bord avec des indicateurs cohérents
Evaluation tout au long – votre projet de service

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION
Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

MANAGEMENT SITUATIONNEL

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Faire évoluer la posture des managers de l'organisation
- Découvrir de nouvelles méthodes de management

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Se positionner comme leader
- Identifier le niveau de maturité des collaborateurs
- Adapter son leadership
- Développer les compétences
- Utiliser la dynamique du management situationnel

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Etre manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Prise de recul accompagnée
- Découverte de nouvelles postures managériales et de leurs atouts

CODE : FMSNL

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR1

DEFINIR LE CHAMP D'ACTION DU MANAGER
Expertise et management
La mission du manager
Exercice : les 3 rôles du manager

DETERMINER LES SOURCES DE POUVOIR ET SES EFFETS
Le pouvoir du statut et le pouvoir personnel
Les comportements du leader
INNOV'ATOUT : le cercle d'or du manager
Exercice : challenge inter équipe
Identifier le niveau de maturité des collaborateurs

DEFINIR UNE MISSION, UNE TACHE ET UNE ACTIVITE
La distinction entre une tâche, une mission et une activité
Les 3 niveaux du périmètre d'intervention
Exercice « identifier les différents niveaux ! »

DISTINGUER LE NIVEAU DE MATURITE DES COLLABORATEURS
La compétence et la motivation
Les niveaux de maturité
Exercice : la matrice managériale
Validation : quiz interactif

ADAPTER SON LEADERSHIP
Définir les comportements du leader
Centré sur la tâche ou sur la relation
Mes styles préférentiels
Exercice : autodiagnostic « mon style de leadership »

JOUR2

ADAPTER SON STYLE AU COLLABORATEUR
Les quatre styles de leadership
Le bon style de leadership
ACTION : mise en situation
Exercice : étude de cas

DEVELOPPER LES COMPETENCES
Mettre en place un cycle progressif
Les caractéristiques du cycle de progression
Le manager : catalyseur de compétences et de motivation
Exercice : le cycle de développement

REAGIR FACE LA REGRESSION
La dynamique de régression
Les comportements clés à adopter
Exercice : les règles à respecter
Validation : étude de cas

UTILISER LA DYNAMIQUE DU MANAGEMENT SITUATIONNEL
Déléguer pour motiver
L'obtention de l'engagement
Les conditions de réussite
Exercice : training « Booster l'engagement des collaborateurs »

AGIR POUR REMOTIVER
Les indicateurs de démotivation
Les signes de reconnaissance
Exercice : entretien de re-motivation
Validation : co-challenge

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION
Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

MANAGER EN MODE PROJET

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Comprendre les grands principes de l'approche agile.
- Transposer l'agilité dans ses pratiques managériales.
- Favoriser l'expérimentation et l'innovation dans son équipe.

OBJECTIFS

- Trouver un mode de management adapté aux enjeux d'aujourd'hui.
- Mobiliser les équipes en facilitant le bien-être au travail.
- Faire émerger des solutions innovantes en s'appuyant sur les 3 piliers de l'agilité.
- Développer la culture et l'aptitude au changement de ses collaborateurs.

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Aucun

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Pratique des méthodes agiles tout au long de la formation
- Une boîte à outils et un forum d'échange pour enrichir ses pratiques à son rythme

CODE : FMMP

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

POURQUOI LES ENJEUX D'AUJOURD'HUI IMPOSENT L'AGILITÉ MANAGÉRIALE ?

Découvrir les origines et les évolutions de l'agilité dans l'entreprise
Comprendre les mutations des marchés, les défis pour les entreprises et les enjeux pour le management
Connaître les 3 piliers de l'agilité pour adapter sa posture managériale et trouver des solutions adaptées au terrain
Découvrir les 7 principes de l'agilité et les champs d'application dans le management
Vidéos et brainstorming : illustration de solutions managériales et de méthodes agiles
Autoévaluation de son agilité

QUELLES SONT LES CLÉS POUR CONCILIER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE ET LA COOPÉRATION INTERGÉNÉRATIONNELLE ?

Décrypter les époques, les générations et la perception de leur caractéristiques
Développer l'autonomie, l'entraide et faciliter l'apprentissage mutuel au sein des équipes
Trouver le Sweet Spot pour construire avec les spécificités et les potentiels de chacun
S'appuyer sur le management visuel pour mieux travailler ensemble : rituels, espace de pilotage, mise en place d'indicateurs, Kanban & Scrum boards
Carte des générations, grille de positionnement, cartographie Sweet Spot, mises en application de management visuel

JOUR 2

COMMENT METTRE EN PLACE UN SYSTÈME COLLABORATIF DIGITAL ?

Analyser l'évolution du digital dans l'entreprise et les enjeux de communication
Identifier les 3 ensembles du système collaboratif : communiquer, coordonner et coopérer
Clarifier les outils de communication, de travail, d'accès au savoir et de suivi
Organiser le travail collaboratif et se positionner en facilitateur/catalyseur auprès de l'équipe
Vidéos, photolangage et illustrations – Mindmapping, cartographie des outils, sketchnoting

COMMENT RÉUSSIR SON MANAGEMENT À DISTANCE ?

Repérer les spécificités du management distanciel : cadre, organisation, circuits d'information, modes de communication, outils associés, modes de suivi…
Identifier les avantages et les risques pour soi, pour les collaborateurs, pour l'entreprise
Agir sur les leviers et les freins pour mobiliser et coordonner ses équipes dispersées
Savoir communiquer, encourager, suivre et mener des entretiens à distance
Vidéos, brainwriting, post-it® lotus, mises en situation et jeux de rôle

COMMENT S'APPUYER SUR L'AMÉLIORATION CONTINUE POUR DEVENIR ACTEUR DU CHANGEMENT ?

Identifier les enjeux, les composantes et les impacts du changement permanent dans le management
Découvrir l'esprit et les principes du Kaizen (l'amélioration continue)
Favoriser les initiatives, le droit à l'erreur et les opportunités d'apprentissage : illustrations des pratiques
Utiliser la roue de Deming (PDCA) pour anticiper et accompagner le changement
Vidéos, métaplan, jeux de découverte du PDCA et autres pratiques

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

GESTION DE PROJET NIVEAU 1

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Découvrir les fondations du management de projet. Intégrer toutes les composantes du management de projet : performance, coûts, délais, risques.
- Identifier son rôle et sa valeur ajoutée dans le projet.
- Apprendre à travailler en équipe projet.
- Assurer le pilotage du projet tout au long de son déroulement pour garantir l'atteinte de l'objectif.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Maîtriser les outils incontournables du management de projets : cahier des charges, organigramme des tâches, budget, planning, contrôle d'avancement, tableaux de bord
- Développer les comportements efficaces : constitution et animation d'équipe, plan de communication, conduite de réunion
- Emporter l'adhésion

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Avoir un projet sur lequel travailler

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

BLENDED LEARNING

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- La théorie est travaillée au rythme de chaque stagiaire en e-learning
- Un présentiel axé sur la mise en pratique dans des projets de l'organisation recensés en amont
- Le stagiaire repart en étant formé et en ayant avancé sur son projet

CODE : FGP1

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

ASSURER UN BON DEMARRAGE AU PROJET

Clarifier les missions, rôles et moyens du chef de projet et des différents acteurs
Définir le projet : comprendre le besoin et établir les caractéristiques majeures
Créer le cahier des charges et rédiger les grandes lignes du projet : activités, temps, compétences, ressources
Bâtir un budget initial intégrant coûts internes et externes
Cas pratique : En sous-groupe sur la rédaction d'un cahier des charges.

CONSTITUER L'EQUIPE PROJET

Identifier les 6 acteurs clés de l'équipe et les acteurs secondaires à associer
Délimiter le rôle et les responsabilités de chacun
Impliquer les hiérarchies pour promouvoir le projet en interne
Intégrer les différents styles de management du chef de projet
Cas pratique : Entraînement sur la conduite d'un entretien pour associer un acteur à un projet.

PLANIFIER LE PROJET

Evaluer la charge de travail de l'équipe et du chef de projet, planifier les activités avec la méthode PERT
Prévoir les étapes intermédiaires, les modalités de contrôle
Tracer le diagramme de GANTT et valider le rétroplanning avec l'équipe projet
Identifier et évaluer les risques majeurs
Cas pratique : Travail en sous-groupes sur les rétroplannings des projets des participants.

JOUR 2

TRAVAILLER ENSEMBLE : LE ROLE CLE DU CHEF DE PROJET

Les 7 leviers du chef de projet pour motiver
Techniques d'animation de réunions de projet : lancement, revue, conclusion
Stratégies et tactiques de négociation : une main de fer dans un gant de velours !
Comment positiver démotivations et désaccords ? Comment réagir face à une situation conflictuelle et traiter les comportements agressifs ?
CAS PRATIQUE : Simulation d'une réunion de lancement d'un projet et d'une négociation au sein du groupe projet.

CONTROLER L'AVANCEMENT DU PROJET, RECADRER, COMMUNIQUER AUTOUR DU PROJET

Construire son tableau de bord de suivi : les règles à respecter
Comment contrôler l'avancement de chaque acteur et recadrer « en douceur » si besoin
Cas pratique sur la création du tableau de bord du projet.
Analyse et critique des projets des stagiaires, du lancement à la dissolution du groupe projet.

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

GESTION DE PROJET NIVEAU 2

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Obtenir des prises de décision dans le projet.
- Organiser et piloter un projet en mode agile.
- Maîtriser l'avancement du projet.
- Conduire le changement induit par le projet.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Enrichir ses outils et affiner son pilotage des projets.
- Réaliser un diagnostic précis de l'avancement des projets.
- Ajuster les coûts et les délais tout au long de la vie d'un projet.
- Connaître les risques associés à un projet complexe.
- Construire et faire vivre un portefeuille de projets (Reporting & revue de projet)

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Formation en management de projet niveau 1 ou test réalisé en amont

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 jours

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Les stagiaires apprennent à construire une revue de projet pour les lier au projet d'entreprise
- Utilisation des outils de pilotage et de reporting utile à la gestion de portefeuille de projets

CODE : FGP2

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

CONSTRUIRE UN RÉFÉRENTIEL DE PROJET OPÉRATIONNEL

Situer le projet par rapport à ses enjeux (stratégiques, opérationnels...)
Élaborer une vision commune aux différentes parties prenantes
Mettre en oeuvre un système de référence : périmètre, coûts, délais
Intégrer l'analyse des risques
Application pratique : bâtir un système de référence

REPORTING ET AVANCEMENT DES ACTIVITES

Mesurer l'état d'avancement du projet (valeur acquise)
Faire une revue des risques
Elaborer des scénarios intégrant la revue des risques
Construire un reporting synthétique
Application pratique : étude de cas traitée en sous-groupes "projets"

FAIRE VIVRE UN PORTEFEUILLE DE PROJET

Hiérarchiser les projets de l'organisation
Cartographier les compétences requises
Construire une vision synthétique de la charge des ressources
Élaborer une vision globale des projets
Fournir des éléments d'arbitrage
Elaboration de la Note de cadrage de votre projet à adresser au formateur en amont du premier jour de présentiel 45mn

JOUR 2

COMMUNIQUER EFFICACEMENT SUR VOS PROJETS

Analyser le contexte d'un projet et ses enjeux en termes de communication
Gérer la conduite du changement liée au projet
Identifier les différents types de communication dans un projet
Construire un plan de communication opérationnel et évolutif
Elaborer différents outils de communication projet
Analyses de pratiques, mise en situation, retours d'expériences, échanges sur les outils

ACCOMPAGNEMENT A LA CONDUITE DE PROJET

A partir du travail demandé en intersession (entre le jour 2 et le jour 3 :
Se confronter à la construction des outils de conduite de projet
Autoévaluation des réussites et des échecs
Co amélioration des outils par l'échange de pratique à partir des projets des stagiaires ou des projets apportés par le formateur si nécessaire

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

DEVELOPPER SON COURAGE MANAGERIAL

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Responsabiliser les managers
- Améliorer la performance relationnelle

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Développer son assertivité
- Mettre en œuvre les conditions d'un management efficace
- Augmenter son pouvoir de persuasion pour manager et implique

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Etre manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Mise en situation réelle
- Pratiquer les boucles du succès
- Changer de vision sur le rapport de force

CODE : FDSCM

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR1

DEVELOPPER SON COURAGE MANAGERIAL

Les missions d'un manager : Décider, Déléguer, Contrôler
Les différents styles de management
Adapter son style de management en fonction des situations
Identifier le rôle du manager dans les situations complexes

METTRE EN ŒUVRE SON COURAGE DANS LES SITUATIONS DIFFICILES

Annoncer de mauvaises nouvelles et appliquer les décisions
Développer l'impact de sa communication
Apporter le support dont a besoin l'équipe
Être à l'écoute et affronter les situations "terrain" difficiles

IDENTIFIER SON PROFIL ASSERTIF EN CONTEXTE PROFESSIONNEL

Mobiliser son courage pour dépasser les résistances
Gagner en légitimité
Adopter une posture cohérente, intègre et authentique

JOUR2

FORMULER UNE CRITIQUE CONSTRUCTIVE

Comprendre son mode de fonctionnement
Identifier ses comportements inefficaces
Développer l'affirmation de soi
Préparer sa critique

DIRE NON AVEC ASSERTIVITE

Désamorcer l'agressivité
Agir face à la passivité
Eviter les pièges de la manipulation
Dire non lorsque c'est nécessaire

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

PASSER DE L'EFFICACITE A L'EFFICIENCE

OBJECTIFS STRATEGIQUES

Les participants seront en capacité d'utiliser des outils pour améliorer leur propre gestion du temps et optimiser leur organisation dans le travail la gestion de leurs priorités et celles de leurs équipes

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Optimiser son temps et structurer son organisation pour développer son efficacité et sa disponibilité.
- Gérer ses priorités et gagner du temps.
- Connaître son mode d'organisation pour coordonner son travail avec celui des autres.
- Déjouer les pièges du temps pour gagner en efficacité quotidienne.
- Gérer son stress face à la charge de travail.

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Aucun

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Usage des outils de gestion du temps sur son propre agenda
- Plan d'action personnalisé sur 20 jours pour redevenir « le maître des horloges »

CODE : FPEE

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

UTILISER SON TEMPS DE FAÇON OPTIMALE

Les 4 notions clés de la gestion du temps
Analyser de manière objective son emploi du temps : gagner en efficacité quotidienne
Identifier et neutraliser les sources de perte de temps
Découvrir des techniques concrètes de gestion du temps

STRUCTURER SON ORGANISATION SUR LE LONG TERME

Comprendre la différence entre objectif et projet
Comment se fixer des objectifs clairs et les atteindre ?
Établir les priorités et la direction à suivre
Élaborer un plan d'action efficace et réaliste

JOUR 2

DÉVELOPPER SON EFFICACITÉ ET SA DISPONIBILITÉ EN MILIEU PROFESSIONNEL

Développer sa motivation et sa concentration
Différencier le bon et le mauvais stress pour éviter épuisement et démotivation
Apprendre à tirer parti de l'énergie du bon stress
Savoir dire non

GÉRER SES CAPACITÉS D'ORGANISATION

Découvrir son style d'organisation préférentiel et l'optimiser
Comprendre le mode d'organisation des autres et en tirer parti
Gérer et organiser les différents modes de communication : téléphone, e-mail, échanges informels, réunions, entretiens...
Transformer la perte de temps en efficacité grâce aux lois d'organisation

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

STRUCTURER LA DELEGATION

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Mettre en œuvre des techniques de délégations rigoureuses et efficaces.
- Créer les conditions favorables pour la responsabilisation des collaborateurs.
- Déléguer pour développer les compétences des collaborateurs.
- Faire de l'entretien de délégation un moment fort de management.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Intégrer les techniques clés de délégation et de responsabilisation
- Maîtriser la fixation d'objectifs et les attitudes de délégation
- Développer les compétences du coaching pour mieux déléguer

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Aucun

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- L'évaluation dans la pratique avec des grilles de critères adaptés aux activités de l'organisation
- Construction d'un plan de délégation avec suivi en fin de formation

CODE : FSLD

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

LA DELEGATION : UN INSTRUMENT DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Délégation et responsabilisation : composantes, conditions, règles du jeu, cadre, confusions et pièges à éviter ?
Comprendre ses freins personnels à la délégation : inconscient du pouvoir, non-dits ?
Cerner la dynamique de la délégation : donner du sens au management par objectifs
Cas pratique : Chaque participant analyse ses expériences à l'aide d'une grille d'autodiagnostic.

LES POINTS CLES A MAITRISER POUR UNE DELEGATION REUSSIE

Adapter son style de management en fonction de l'autonomie des collaborateurs : comprendre les différents stades de l'évolution de la personne
Définir quoi et à qui déléguer, ce qui est délégable et ce qui ne l'est pas
Faire réussir ses collaborateurs en définissant des étapes et un suivi adéquat
Cas pratiques et jeux de rôle sur des projets de fixation d'objectifs et de délégation de missions.

JOUR 2

NEGOCIER SA DELEGATION : COMMUNIQUER ET MANAGER EN RENFORÇANT L'ADHESION

Comment renforcer la motivation et l'estime de soi des collaborateurs
Le manager et la communication : aspects clés et écueils à éviter
Comment négocier une mission ?
Comment négocier des objectifs ?
Comment suive et évaluer missions et objectifs ?
Cas pratiques sur la construction de trames et de grilles de fixation d'objectifs et de délégation de missions.

EVALUER, CONTROLER ET DEVELOPPER LES COMPETENCES

Comment contrôler, analyser et accompagner ses collaborateurs
Analyser des causes avant de chercher des solutions ou des coupables
Recherche d'amélioration permanente : mettre en place des actions correctives
Utiliser des techniques de résolution de problème au quotidien
Cas pratique : Analyser et évaluer ses collaborateurs

COACHER POUR MIEUX DELEGUER : DEVELOPPER DES COLLABORATEURS AUTONOMES ET EFFICACES

De manager à développeur de « ressources » motivées et de compétences dynamiques
Manager par le coaching : les outils
Comment rendre ses collaborateurs responsables et autonomes ?
Travail sur le plan de progrès de chaque stagiaire avec fixation d'objectifs de délégation de missions pour faire grandir ses collaborateurs.

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

GERER LES EMOTIONS

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Développer sa compétence émotionnelle de manager.
- Maintenir ou rétablir son équilibre émotionnel dans les situations managériales délicates.
- Prendre en compte l'impact des émotions sur la performance de l'équipe.
- Gérer les émotions individuelles et collectives.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Approfondir sa connaissance des émotions et ses compétences émotionnelles pour progresser dans la relation à soi et à autrui.
- Savoir respecter et se faire respecter.
- Dépasser ses blocages et se servir de ses émotions.
- Identifier ses points forts et ses axes d'amélioration.

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Aucun

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Un travail sur la connaissance de soi
- Un plan d'action personnalisé pour améliorer son intelligence émotionnelle

CODE : FGLE

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

MIEUX SE CONNAÎTRE POUR RENFORCER SON INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Découvrir son système de valeurs
Identifier ses besoins fondamentaux
Renforcer son assertivité pour restaurer estime et confiance en soi
Exercice : découvrir ses limites (croyances, jugements sur soi et/ou les autres, généralisations, pensée binaire...) et élaborer des pistes pour diminuer leur impact

UTILISER SES ÉMOTIONS POUR PASSER À L'ACTION

Apprendre à apprivoiser ses peurs
Exercice : analyser ses éléments déclencheurs d'émotions négatives et élaborer des stratégies préventives
Porter un regard neuf sur les événements et faire des choix de façon autonome
Application pratique : gérer les conflits avec les positions de perception
Doper sa motivation grâce aux émotions qui nous poussent à agir
Exercice d'application : revoir ses priorités

JOUR 2

ACCROÎTRE SON EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE AVEC LES ÉMOTIONS

Surveiller son humeur
Améliorer sa communication professionnelle

- Développer ses qualités de présence
- Reconnaître les émotions chez l'autre et développer son empathie
- Donner des signes de reconnaissance

Application pratique : utiliser la synchronisation et la reformulation pour établir un rapport de confiance

- Formuler des critiques constructives

Exercice : élaborer un feed-back constructif

ÉLABORATION D'UN PLAN PERSONNEL DE DÉVELOPPEMENT

Se fixer des objectifs précis

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

VALORISER ET FEDERER

OBJECTIFS STRATEGIQUES

Les participants seront en capacité de travailler sur un plan de développement des compétences de leur équipe dans le but d'améliorer les performances et de développer leur potentiel

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Faire le bilan des réussites et des difficultés dans ses pratiques managériales.
- Renforcer son leadership et l'affirmation de soi.
- Anticiper et résoudre les situations difficiles au quotidien.
- Identifier les potentiels et développer les compétences de ses collaborateurs.
- Mobiliser les collaborateurs autour d'un projet et accompagner le changement.

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Aucun

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Les managers définissent les compétences acquises et attendues de leurs collaborateurs
- Utilisation de la cartographie des compétences en lien avec la GPEEC et leur projet de service

CODE : FVEF

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

FAIRE LE BILAN DES PRATIQUES MANAGÉRIALES

Partager et analyser son retour d'expérience : réussites et difficultés rencontrées sur le terrain positionnement, rôles et missions, modes de management, délégation, réunions, entretiens individuels, dynamique d'équipe…

Identifier des axes de progrès concrets et co-élaborer des solutions

Échanges des bonnes pratiques, brainwriting, plans d'action de progrès managérial

ANALYSER ET RENFORCER SON LEADERSHIP AU QUOTIDIEN

Identifier les composantes du leadership, les styles et leurs effets

Compétences et comportements clés, modèles de leadership, pyramide de niveaux logiques, les repères du VISAGE

Communiquer en développant son intelligence relationnelle : comprendre et gérer les émotions

Émotions fondamentales, principes d'Intelligence émotionnelle, exprimer une demande

Renforcer son assertivité et faire preuve de courage managérial : attitudes clés d'affirmation de soi et de fermeté

Traiter les objections, anticiper et gérer les situations difficiles

Types d'objections, mécanismes de défense, facteurs et signes de stress, modes de traitement

Visionnage de vidéos et échanges, brainstorming, apports méthodologiques, autodiagnostic, mises en situation

JOUR 2

DÉVELOPPER L'EMPOWEREMENT DE SES COLLABORATEURS

Identifier les différents types de compétences

Utiliser la matrice des compétences de l'équipe pour piloter la performance et déployer la polyvalence au sein de l'équipe

Intégrer différentes formes d'apprentissage et créer des dynamiques pour développer ses collaborateurs

Canaux et modalités d'apprentissage, tutorat, co-développement, autoformation, entretiens de suivi

Adopter un management d'orientation pour accompagner les degrés d'autonomie et de responsabilisation des équipes

Atelier : La roue des compétences, la matrice des compétences - Construction des plans d'action associés, cas pratiques

RÉUSSIR À MOBILISER AUTOUR D'UN PROJET ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Comprendre les enjeux et les champs d'action du manager face au changement

La vision détaillée, le sens du changement, les leviers et les freins, l'évaluation des impacts, le plan de communication/évènements

Cartographier les acteurs et anticiper les résistances pour mobiliser les acteurs du projet

Carte des partenaires et stratégie d'adhésion

Comprendre le processus d'adaptation au changement et accompagner les collaborateurs

Attitudes clés pour répondre aux attentes et aux besoins à chaque phase

Visionnage de vidéo et échanges, métaplan, activité Change Boat, découverte de la courbe du changement, découverte du PDCA

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation

Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

DEVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR

CATALOGUE MANAGEMENT

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Attirer et fidéliser les talents

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Cerner les enjeux de la marque employeur et en comprendre les principes
- Identifier les étapes utiles pour définir une stratégie adaptée aux enjeux RH
- Activer les leviers internes pour définir et développer votre marque employeur
- Choisir et mettre en œuvre les outils adaptés pour promouvoir sa marque employeur
- Piloter ses actions et en mesurer les impacts

PUBLICS

- Managers stratégiques et directeurs généraux

PREREQUIS

- Etre manager

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Des exemples de marques employeurs qui fonctionnent
- Un travail de fond pour construire sa stratégie au cours de la formation
- Une feuille de route pratique à mettre en œuvre immédiatement

CODE : FDSME

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR1

CERNER LES ENJEUX DE LA MARQUE EMPLOYEUR

Définir les différents types de communication de l'entreprise : RH, marque, produit.
Cerner les enjeux du développement de sa marque employeur.
Identifier les nouveaux comportements des candidats et l'impact de l'e-réputation.
Comprendre l'impact des comportements des salariés sur les réseaux sociaux.
Exercice : Echanges sur l'e-réputation de l'entreprise des participants. Réflexion collective : lister les avantages/opportunités d'une approche marque employeur.

DEFINIR LES BASES D'UNE STRATEGIE DE MARQUE EMPLOYEUR

Obtenir l'adhésion de la direction.
Définir ses cibles internes et externes, leurs attentes et leurs comportements.
Collecter les données utiles pour définir son approche.
Définir son profil de marque employeur.
Valoriser son "offre recruteur" et ses avantages concurrentiels.
Envisager une stratégie ciblée et intégrée à la stratégie globale de l'entreprise.
Définir les périmètres et les rôles des services RH, marketing et communication.
Exercice : identifier les leviers, les freins et les informations à collecter par cible. Exercice fil rouge (partie 1 sur 4) : définir les premières étapes de la mise en œuvre de sa politique.

FAÇONNER SON APPROCHE MARQUE EMPLOYEUR

Développer une communication authentique et cohérente en lien avec la culture de l'entreprise.
Se rendre attractif par une ligne éditoriale ciblée, valoriser son offre.
Faire de ses collaborateurs les ambassadeurs de sa marque employeur.
Comprendre l'importance d'une charte interne et la mettre en place.
Exercice : lister les pistes pour fédérer les salariés et définir des actions pour les impliquer. Exercice fil rouge (partie 2 sur 4) : définition de sa ligne éditoriale en fonction de la cible.

JOUR2

METTRE EN ŒUVRE SA STRATEGIE DE MARQUE EMPLOYEUR

Identifier et utiliser les outils de promotion de sa marque employeur : réseaux sociaux, curation, storytelling....
Rédiger et optimiser ses publications sur les différents réseaux sociaux.
Adapter son message aux audiences cibles et comprendre l'évolution des tendances sur les réseaux sociaux.
Utiliser efficacement LinkedIn : profil, page, page vitrine, groupe, page carrière.
Exploiter Twitter pour développer sa marque employeur.
Utiliser les outils adaptés pour fédérer ses ambassadeurs internes.
Promouvoir sa marque employeur avec les contenus sponsorisés sur les réseaux sociaux.
Recourir aux solutions payantes de diffusion d'offre d'emploi.
Exercice : découvrir les fonctionnalités des principaux outils en ligne. Exercice fil rouge (partie 3 sur 4) : sélection des outils en fonction de sa stratégie.

MESURER L'EFFICACITE DE SA STRATEGIE DE MARQUE EMPLOYEUR ET AJUSTER SES ACTIONS

Choisir les critères et outils de mesure (interne/externe) de performance de sa stratégie de marque employeur.
Ajuster sa stratégie et ses actions en fonction des résultats obtenus.
Exercice fil rouge (partie 4 sur 4) : sélection des indicateurs et utilisation des outils adaptés à sa stratégie et à ses cibles.

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

MANAGER LA PERFORMANCE

OBJECTIFS STRATEGIQUES

Les participants seront capables d'optimiser le pilotage de leur activité par la mise en place et le suivi d'outils et de tableaux de bord.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Concevoir des tableaux de bord pertinents pour son activité
- Identifier les indicateurs significatifs en fonction de ses objectifs
- Piloter la stratégie à l'aide des tableaux de bord
- Mesurer la performance et manager son équipe avec les tableaux de bord

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Aucun

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

CODE : FMLP

PRIX TTC: 1700 €

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Chaque stagiaire sélectionne ses outils et construit sa stratégie d'équipe
- Chaque stagiaire repart en ayant sélectionné les critères utiles à ses indicateurs de pilotage

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

CONCEVOIR SES TABLEAUX DE BORD ET SES INDICATEURS

Cerner le rôle et les finalités du tableau de bord pour l'entreprise et pour le management.
Définition : ce qu'est et ce que n'est pas un tableau de bord.
Comprendre la démarche du tableau de bord : savoir identifier l'entreprise, clarifier la mission,
Mettre la performance d'une activité sous contrôle.

JOUR 2

MANAGER SON EQUIPE AVEC DES TABLEAUX DE BORD

Conduire le changement en impliquant tous les acteurs. Faire partager les enjeux du projet, impliquer, responsabiliser.
Responsabiliser les membres de ses équipes aux suivis des indicateurs.
Faire adhérer ses équipes aux tableaux de bord ; conception et mise à jour.
Fédérer son équipe autour des tableaux de bord.

Identifier les trois horizons de contrôle et de pilotage : stratégique, de gestion, d'exploitation.
Définir les objectifs de l'organisation, de chaque département, service.
Identifier les variables d'actions ou facteurs clés de succès.
Construire les indicateurs. Mettre en place des normes.
Choisir les indicateurs en fonction des objectifs.
Les différents niveaux d'indicateurs et leur utilisation.
Hiérarchiser les indicateurs de résultat, de progression, de pilotage, de reporting et de gestion.
Identifier les indicateurs pertinents en fonctions des besoins.
Sélectionner les indicateurs de performance, d'activité et de délais, par fonction ou par processus.
Ateliers en sous-groupes : quels sont les différents types de tableaux de bord ? Echanges.
Sélectionner les indicateurs les plus significatifs
Définir les objectifs de progression attachés aux indicateurs.
Identifier les besoins de chaque utilisateur ; management, équipe, personnel.
Repérer les niveaux d'information requis et leur donner un sens.
Ateliers en binômes : déterminer les facteurs clés de succès et les indicateurs les plus significatifs pour votre activité. Echanges.

PILOTER LA STRATEGIE A L'AIDE DES TABLEAUX DE BORD

Identifier les grandes étapes du projet.
Mettre en place la gestion de projet. Adopter une démarche progressive.
Construire les états et mettre en œuvre un processus de reporting.
Impliquer les utilisateurs, les destinataires.
Recenser les besoins des utilisateurs et le niveau d'informations utile.
Analyser les différentes demandes.
Repérer les informations existantes.
Identifier les sources de l'information : construire, collecter, contrôler l'information.
Connaître le coût de l'information. Consolider l'information.
Formaliser la communication des informations. Faciliter la lecture. Le degré de précision. La fréquence. L'attractivité.
Instrumenter l'élaboration du tableau de bord.
Création d'états et conception de reporting. Atelier : construire la matrice d'un tableau de bord pour son unité, département ou service.
Analyser les résultats : interpréter et réguler les écarts entre réalisé et prévu.
Le tableau de bord : un outil d'aide à la décision.
Organiser les réunions : fréquence, préparation, finalités.
Le tableau de bord : un outil de communication.
L'utiliser comme un outil d'information transversale. Recourir à l'affichage. Un outil de benchmark interne ou externe.
Exploiter le tableau de bord en fonction de son style de management. Un outil pour améliorer les compétences.
Mises en situation : lors d'une réunion d'équipe, présenter les indicateurs sélectionnés. Analyse des séances en groupe.

OPTIMISER SES TABLEAUX DE BORD

Organiser l'animation des tableaux de bord avec ses équipes.
Mettre en place une circulation de l'information pour favoriser l'évolution des indicateurs.
Faire évoluer le tableau de bord. L'adapter à la stratégie de l'entreprise.
Cartographier les risques. Identifier les processus de l'entreprise à mettre sous contrôle.
Définir des indicateurs de performance globale.
Vérifier l'efficience des processus à partir des indicateurs de performance déterminés.
Développer les tableaux de bord stratégiques.
Décliner la stratégie en quatre perspectives : financière, clients, processus, apprentissage.
Etude de cas : création et amélioration de tableaux de bord. Réflexion sur les perspectives du tableau de bord stratégique.

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

EVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

MANAGER COLLABORATIF

OBJECTIFS STRATEGIQUES

- Pratiquer l'intelligence managériale.
- Créer les conditions d'un management participatif.
- Agir sur les motivations de son équipe.
- Aligner ses croyances et ses valeurs.
- Déléguer en cultivant la confiance.
- Pratiquer l'intelligence collective avec le CO-DEV.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- **Faire participer sans démobiliser**
- **Donner du sens au participatif**
- **Positionner le management participatif en complément des autres leviers managériaux**
- **Evaluer le degré d'autonomie de ses collaborateurs**

PUBLICS

- Managers

PREREQUIS

- Aucun

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Un questionnaire de positionnement et d'évaluation du niveau des participants est adressé 20 jours avant le début de la formation
- Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application.
- Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation sur www.pcd-france.com
- Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes dans lesquelles les participants souhaitent être plus à l'aise

DUREE : 2 JOURS

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Utilisation des outils de storytelling
- Application au projet de service de chaque stagiaire
- Lien entre projet d'entreprise, projet de service et activité de chaque agent : donner du sens

CODE : FMC

PRIX TTC: 1700 €

PROGRAMME DE FORMATION

JOUR 1

COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DU MANAGEMENT PARTICIPATIF

Les piliers et principes fondamentaux du management

Se connaître pour bien travailler ensemble : « Le bingo de la connaissance ».

Les essentiels de la communication positive en groupe : Jeu « le bâton d'hélium ».

Mindmap des rôles et responsabilités du manager

Développer une vision commune et fédérer son équipe autour d'objectifs communs : Atelier « speed boat ».

LES LEVIERS D'ENGAGEMENT ET DE PRISE D'INITIATIVE

Créer un environnement propice à l'engagement des équipes.

Faire converger les intérêts de l'organisation avec ceux des individus : introduction aux outils de la bio systémique.

Créer des relations de confiance : Dire la vérité et savoir écouter – apports de l'Elément Humain (W. Schutz).

Agir sur la motivation et comprendre ses dynamiques émotionnelles : Jeu « Motivations et mécanismes de défense ».

Adapter son management aux différents types de personnalités : test « DISC ».

JOUR 2

ANIMER UNE EQUIPE AVEC EFFICACITE

Les 7 qualités du manager participatif : jeu « photo langage ».

Comprendre les biais cognitifs dans la transmission d'un message et leurs conséquences - Jeu « le président est mort ».

Savoir transmettre un message pour favoriser l'adhésion et l'implication : Le Pareto de la transmission d'un message et le pitch du storytelling.

Techniques et outils pour animer des réunions percutantes et efficaces (RACI, RADI, Les 3S).

ORGANISER LE TRAVAIL EN EQUIPE

Développer l'auto organisation et l'efficacité opérationnelle de son équipe : Kanban et matrice de priorisation Eisenhower.

Optimiser les temps d'échange et la circulation de l'information : « le meet-up ».

Savoir déléguer au niveau adapté : « le tableau de délégation ».

Encourager l'amélioration continue et la prise d'initiative de façon participative : les rétrospectives (agile, cadran & perfection game).

Bâtir son plan d'action managérial

Formation accessible aux personnes en situation de handicap

Evaluation :

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation

Évaluation à chaud et à froid assurée par le cabinet PCD

Vous ne trouvez pas votre formation ?

Contactez-nous pour construire votre formation sur mesure.

contact@pcd-france.com

Vous souhaitez essayer avant d'acheter ?

Contactez-nous pour tester une de nos formations e-learning.

contact@pcd-france.com

Besoin d'une formation intra entreprise ?

Contactez-nous pour déployer nos formations dans votre organisation

contact@pcd-france.com

ACCOMPAGNE VOS PERFORMANCES

PUBLIC CONSULTING & DEVELOPMENT

14-16 rue de Nesmond

14400

BAYEUX

www.pcd-france.com