

DEVELOPPER DURABLEMENT LES TALENTS AU QUOTIDIEN



Nos principales FORMATIONS-ATELIERS inter-entreprises

2015-2016 (1^{er} semestre)

2 rue Henri Barbusse, Immeuble CMCI
13001 Marseille
(proche du Vieux-Port)

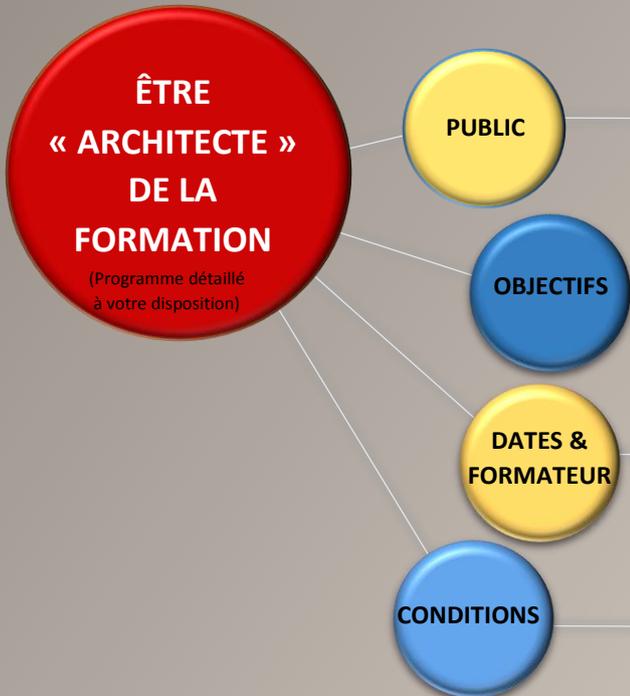
*« La formation est un investissement :
elle a donc une visée opérationnelle, évaluable et durable »*

TRANSMETTRE	p.2
ANIMER	p.2
RECADRER	p.3
MANAGER	p.3
PRO-ACTIVER	p.4
AMELIORER	p.4
INNOVER	P.5
PREVENIR	P.5
UNIR	P.6
IMPLIQUER	P.6
COMMUNIQUER	P.7
REGULER	p.7

Les formations peuvent être adaptées sur mesure en intra-entreprise

contact : 04 91 90 16 39 / accueil@strategie-consultants.com

TRANSMETTRE



→ Tout professionnel amené à concevoir une formation
→ Chargé/responsable de formation/ RH souhaitant optimiser ses relations avec les formateurs et organismes.

- Etablir un cahier des charges pertinent
- « Echafauder » un parcours de formation (compétences)
- Concevoir et structurer une formation de façon professionnelle (pédagogique et didactique)
- Réussir le « design » de sa formation
- Préparer la formation et piloter l'après-formation

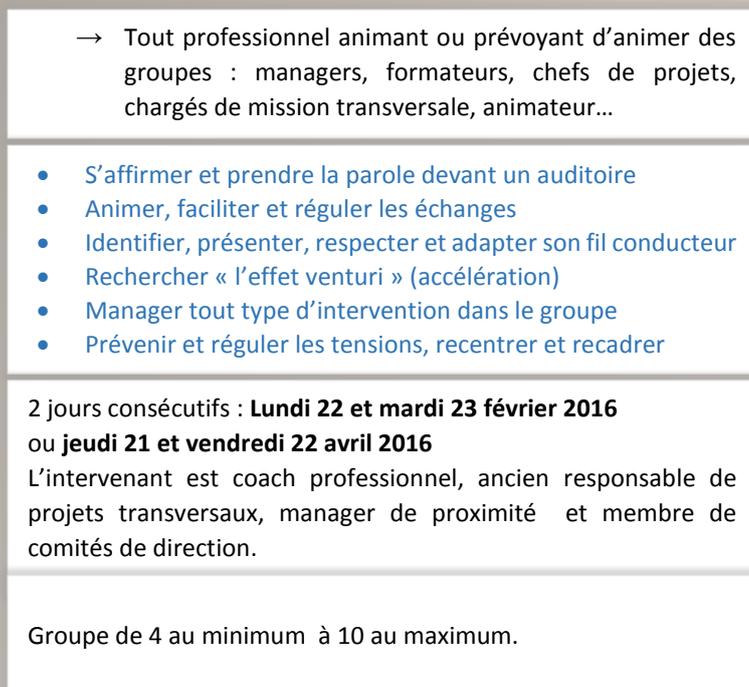
2 jours consécutifs : **Jeudi 28 et vendredi 29 janvier 2016**

Ou : **Lundi 21 et mardi 22 mars 2016**

L'intervenant est formateur, concepteur de formations et ancien responsable de formation et de gestion des carrières. Il répond à des appels d'offre en formation et conseil.

Groupe de 4 au minimum à 10 au maximum.

ANIMER



→ Tout professionnel animant ou prévoyant d'animer des groupes : managers, formateurs, chefs de projets, chargés de mission transversale, animateur...

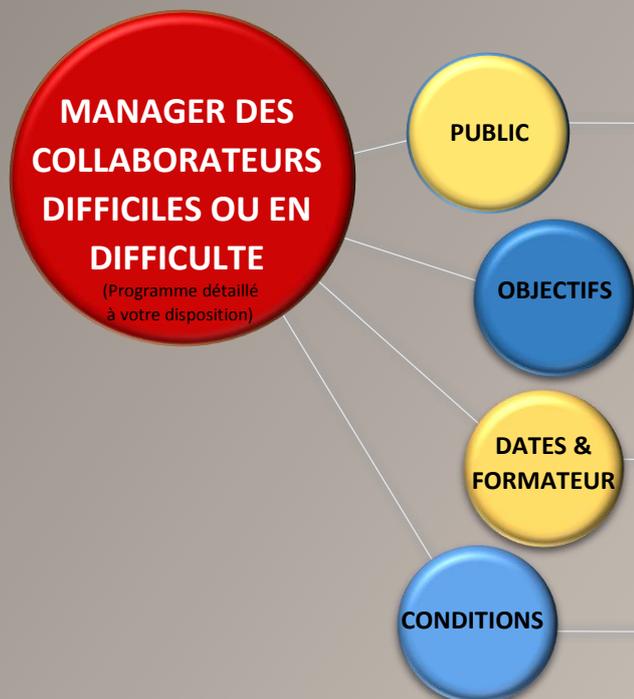
- S'affirmer et prendre la parole devant un auditoire
- Animer, faciliter et réguler les échanges
- Identifier, présenter, respecter et adapter son fil conducteur
- Rechercher « l'effet venturi » (accélération)
- Manager tout type d'intervention dans le groupe
- Prévenir et réguler les tensions, recentrer et recadrer

2 jours consécutifs : **Lundi 22 et mardi 23 février 2016**
ou **jeudi 21 et vendredi 22 avril 2016**

L'intervenant est coach professionnel, ancien responsable de projets transversaux, manager de proximité et membre de comités de direction.

Groupe de 4 au minimum à 10 au maximum.

RECADRER



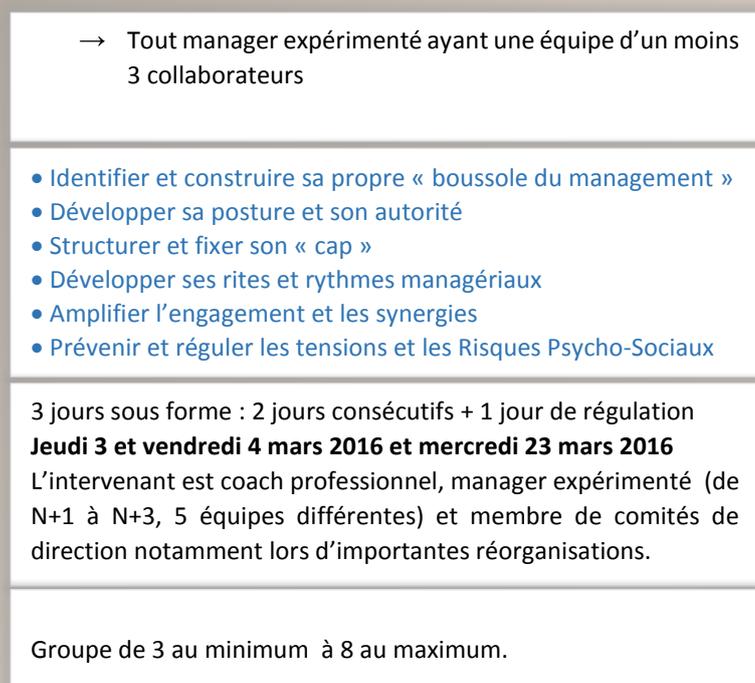
→ Manager d'équipe
→ RRH, Chargé de carrières, de litiges sociaux

- Affirmer sa posture et son autorité avec assertivité, sans développer un management « toxique »
- Distinguer les points bloquants ou de gêne face à la situation
- Elaborer l'intervention à mener, son cadre et cerner les acteurs impliqués
- Piloter l'échange et construire la solution à mettre en œuvre notamment avec les outils du coaching

2 jours consécutifs : **lundi 29 février et mardi 1^{er} mars 2016**
L'intervenant a une expérience de management de 20 années. C'est un ancien DRH ayant accompagné les managers dans la gestion des cas et situations difficiles.

Groupe de 3 au minimum à 8 au maximum.

MANAGER



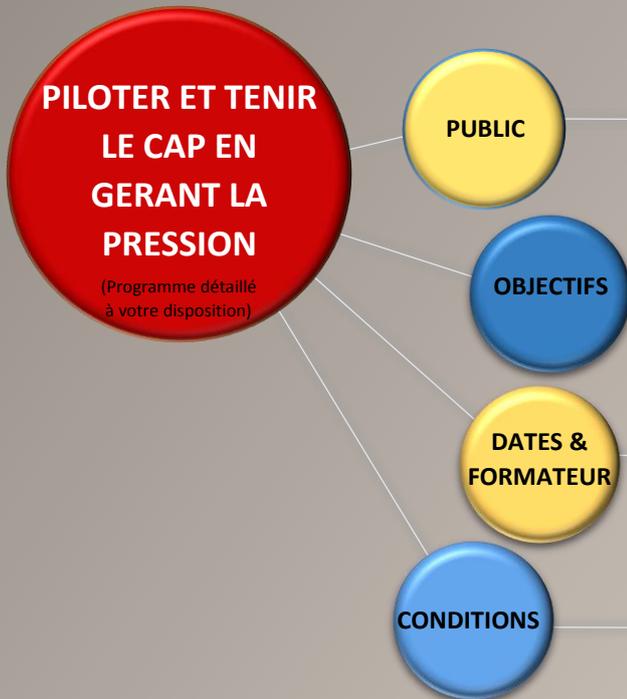
→ Tout manager expérimenté ayant une équipe d'un moins 3 collaborateurs

- Identifier et construire sa propre « boussole du management »
- Développer sa posture et son autorité
- Structurer et fixer son « cap »
- Développer ses rites et rythmes managériaux
- Amplifier l'engagement et les synergies
- Prévenir et réguler les tensions et les Risques Psycho-Sociaux

3 jours sous forme : 2 jours consécutifs + 1 jour de régulation
Jeudi 3 et vendredi 4 mars 2016 et mercredi 23 mars 2016
L'intervenant est coach professionnel, manager expérimenté (de N+1 à N+3, 5 équipes différentes) et membre de comités de direction notamment lors d'importantes réorganisations.

Groupe de 3 au minimum à 8 au maximum.

PRO-ACTIVER



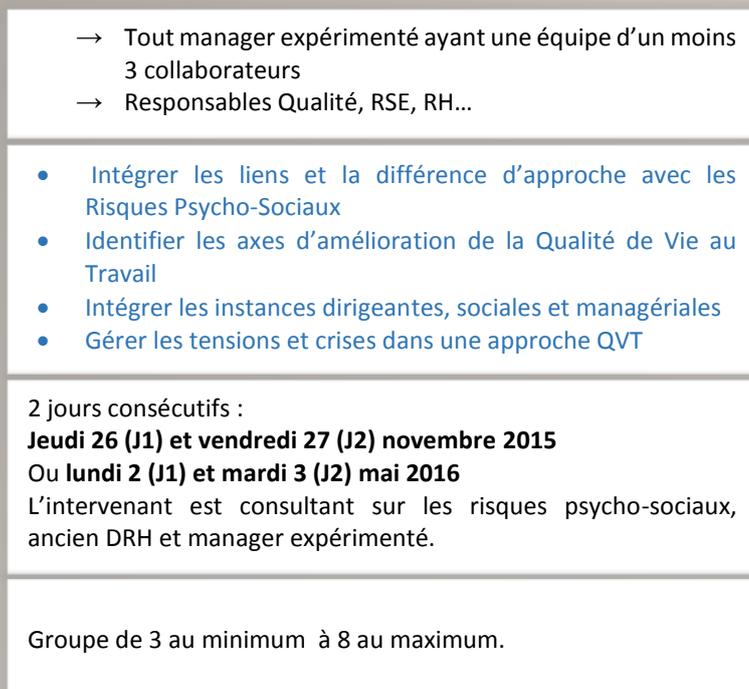
→ Manager d'équipe
→ Responsable de projet ou de mission
→ Expert exerçant un travail de coordination

- Le « Cap » : déterminer l'important de l'accessoire
- Identifier ses modes d'action inadaptés sous la pression
- Identifier ses axes personnels de progrès face au stress
- Optimiser sa ressource-temps et celle des autres
- Mettre en place ses rites et rythmes adaptés à sa situation
- Prévenir et réguler les situations de tensions relationnelles

2 jours consécutifs : **jeudi 25 et vendredi 26 février 2016**
L'intervenant est coach professionnel, manager expérimenté (de N+1 à N+3) et membre de comités de direction notamment lors d'importantes mutations.

Groupe de 4 au minimum à 10 au maximum.

AMELIORER



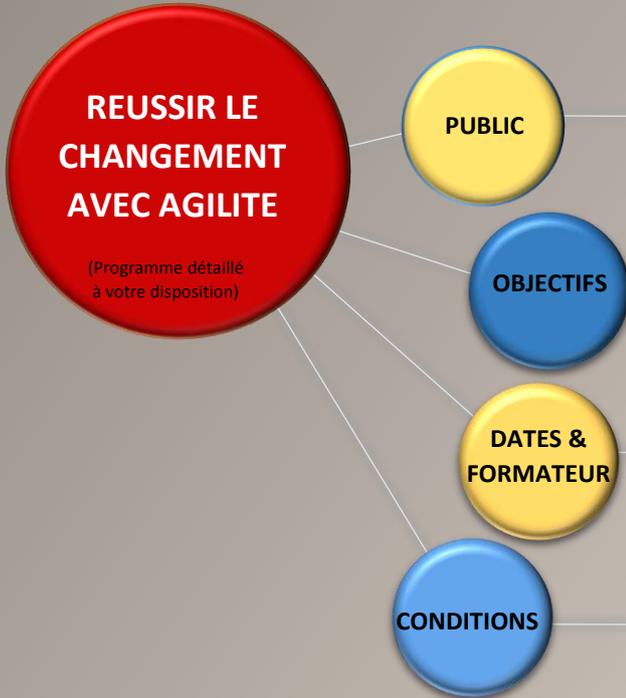
→ Tout manager expérimenté ayant une équipe d'un moins 3 collaborateurs
→ Responsables Qualité, RSE, RH...

- Intégrer les liens et la différence d'approche avec les Risques Psycho-Sociaux
- Identifier les axes d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail
- Intégrer les instances dirigeantes, sociales et managériales
- Gérer les tensions et crises dans une approche QVT

2 jours consécutifs :
Jeudi 26 (J1) et vendredi 27 (J2) novembre 2015
Ou **lundi 2 (J1) et mardi 3 (J2) mai 2016**
L'intervenant est consultant sur les risques psycho-sociaux, ancien DRH et manager expérimenté.

Groupe de 3 au minimum à 8 au maximum.

INNOVER



→ Manager d'équipe (projet de service, réorganisation....)
 → Responsable de projet ou de mission
 → Coordinateur ou coach interne

- Intégrer les phases et impacts du changement
- « Designer » un projet de changement : étapes et livrables
- Intégrer une posture et une démarche de pilote « AGILE »
- Mettre en place des rites et rythmes stimulants
- Prévenir et gérer les moments de tensions
- Intégrer la prévention des RPS dans son approche

3 jours sous la forme : 2 jours consécutifs + 1 jour de régulation
Lundi 11 et mardi 12 janvier 2016 puis le mercredi 3 février 2016

L'intervenant a piloté plusieurs réorganisations importantes (informatiques, commerciales, administratives, logistiques...) en tant que consultant, responsable de projet et manager.

Groupe de 4 au minimum à 10 au maximum.

PREVENIR



→ Tout manager expérimenté ayant une équipe d'un moins 3 collaborateurs
 → Responsables RPS, RSE, RH...

- Intégrer une approche systémique et multidimensionnelle des RPS
- Diagnostiquer les RPS dans sa structure et le rôle des différents acteurs
- Prévenir les dérives du « management toxique »
- Etablir un plan de préventions primaires et secondaires
- Intervenir en situation de crise, le rôle de la médiation

2 jours consécutifs :

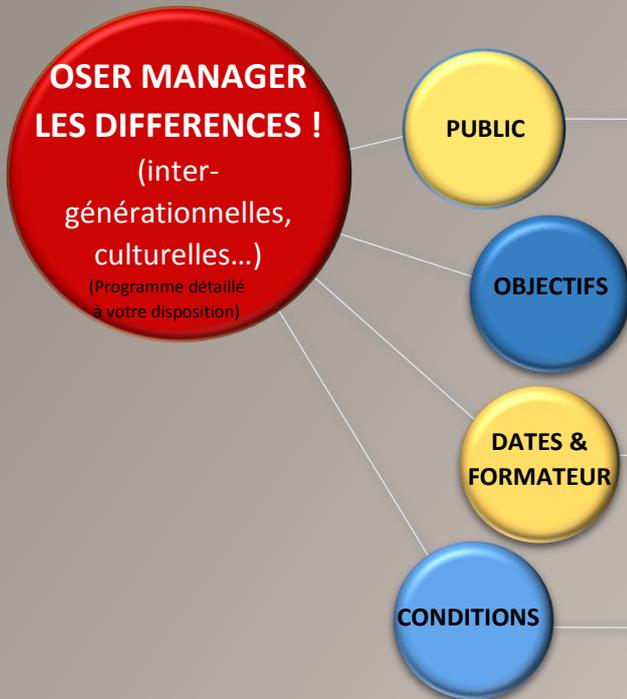
Lundi 18 (J1) et mardi 19 (J2) janvier 2016

Ou : lundi 14 (J1) et mardi 15 (J2) mars 2016

L'intervenant est consultant sur les risques psycho-sociaux, ancien DRH et manager expérimenté.

Groupe de 4 au minimum à 10 au maximum.

UNIR



→ Tout manager ayant une expérience d'encadrement et/ou ayant suivi une formation en management
→ RRH, chargé de carrières...

- Identifier ce qui relève de la discrimination et des stéréotypes : diversité culturelle, approche sociale, générations X, Y et Z...
- Identifier les différences intégrables dans son approche managériale ou RH
- Renforcer ou adapter sa pratique

1 jour : **jeudi 10 ou vendredi 11 mars 2016**

Les intervenants sont des formateurs diplômés et expérimentés en approche opérationnelle de la diversité au sein d'organisations.

Groupe de 3 au minimum à 10 au maximum.

IMPLIQUER

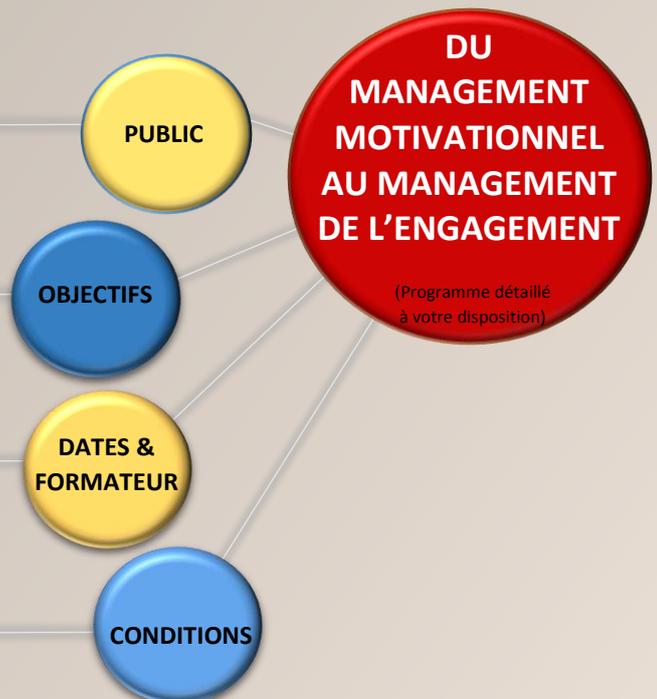
→ Tout manager ayant une expérience d'encadrement et/ou ayant suivi une formation en management opérationnel
→ Responsable de projets ou de missions ayant une expérience des relations transversales

- Identifier et comprendre les processus de l'engagement professionnel : motivation, implication et action (approche RBC)
- Déterminer les adaptations ou les renforcements managériaux à développer

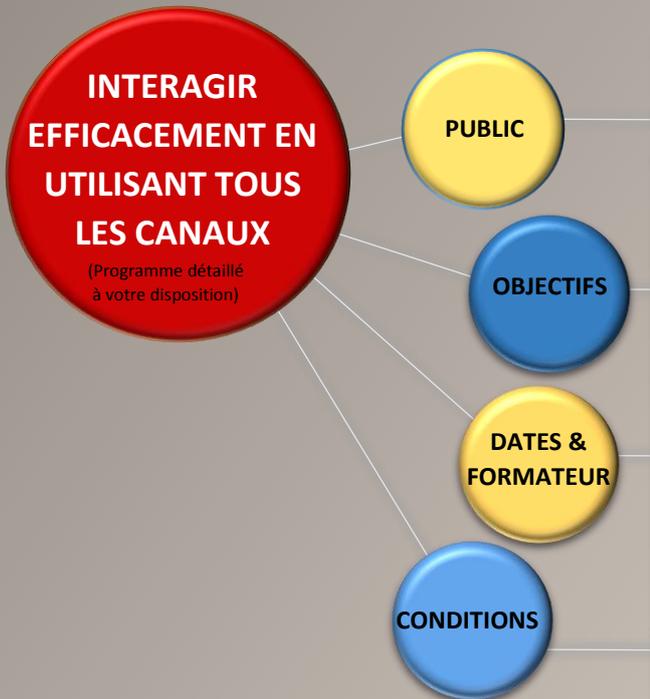
1 jour : **jeudi 3 décembre 2015, jeudi 17 mars ou mercredi 4 mai 2016**

L'intervenant est expérimenté en management d'équipes, dans l'accompagnement de managers et dans la mise en place et le suivi de systèmes de reconnaissance.

Groupe de 3 au minimum à 10 au maximum.



COMMUNIQUER



→ Tout professionnel dont les missions impliquent des interactions fréquentes avec des interlocuteurs et d'établir des relations dynamiques

- Identifier et déminer ses caractéristiques personnelles selon la situation de communication
- Adapter sa posture selon le canal et selon la situation vécue: écrit, oral, téléphone, mail...
- Adapter une approche « assertive » efficace et respectueuse

2 jours sous forme : 1 jour + 1 jour après une alternance

Mardi 1^{er} (J1) et jeudi 10 (J2) décembre 2015

Ou : jeudi 14 (J1) et mardi 26 janvier 2016 (J2)

Ou : lundi 25 janvier (J1) et mardi 8 mars (J2) 2016

Les intervenants sont expérimentés en communication professionnelle et développement personnel notamment en environnement complexe ou lors de situations tendues.

Groupe de 3 au minimum à 10 au maximum.

REGULER



→ Tout professionnel amené à rencontrer des situations potentiellement conflictuelles ou tendues dans son environnement professionnel

- Identifier et comprendre les situations potentiellement conflictuelles
- Identifier les adaptations possibles de ses propres postures et comportements
- Réguler ses émotions et son stress en faisant face
- Adapter une posture assertive et les techniques du transfert, de l'édredon, du sphinx...

2 jours sous forme : 1 jour + 1 jour après une alternance

Jeudi 19 nov. (J1) et mardi 8 dec. (J2) 2015

Lundi 7 dec (J1) 2015 et vendredi 5 fev (J2) 2016

Jeudi 4 fév. (J1) et lundi 7 mars 2016

Les intervenants sont des formateurs expérimentés en communication professionnelle et développement personnel

Groupe de 3 au minimum à 10 au maximum.

QUELQUES EXEMPLES

DE NOS AUTRES FORMATIONS SUR-MESURE

- Accompagner les tuteurs et Maîtres d'Apprentissage
- Etablir et engager son Projet de service
- Réussir ses entretiens d'évaluation
- Intégrer l'entretien professionnel en tant qu'outil transverse
- Développer l'approche et la relation client
- L'intelligence interactionnelle : développer son intelligence émotionnelle en la rendant opérationnelle
- ...

« LE SAVOIR EN ACTION ...»

Près de 80% du temps de formation en analyse des pratiques professionnelles, mises en situation, exercices et échanges :

- ✓ **DECOUVRIR ET S'INTERESSER** par un éveil, une curiosité accrue et des interactions régulières au sein du groupe
- ✓ **S'ENGAGER** par la participation, la définition des axes de progrès et les moyens à mettre en œuvre
- ✓ **INTEGRER LES OUTILS ET METHODES** avec des exercices et mini-jeux de rôle
- ✓ **COMBINER LES OUTILS OU INTEGRER UNE DEMARCHE** avec des simulations, études de cas et jeux de rôle
- ✓ **COMPRENDRE ET APPRENDRE** par des échanges sur les besoins et les représentations, des apports conceptuels ciblés
- ✓ **PROGRESSER ET TRANSPOSER** avec la supervision en formation, une évaluation régulière et un accompagnement post formation