



Catalogue de formations intra entreprises

Nous développons essentiellement des programmes de formation intra entreprise mais certaines de nos formations sont susceptibles d'être délivrées dans un contexte inter entreprise en fonction des besoins dont nous avons à connaître.

Les durées de ces formations ne sont pas précisées car elles peuvent aller de quelques heures (coaching) à quelques jours voire semaines lorsque nous construisons des parcours de professionnalisation.

Notre approche « à la carte » nous permet de nous adapter au besoin de clients. Les thématiques de formation et les chapitres indiqués ci-après doivent donc davantage être considérés comme des axes de travail possible à réfléchir en fonction des situations humaines et organisationnelles. En effet, nous intervenons aussi bien pour des entreprises du secteur privé que pour des entreprises publiques ou para publiques, des associations, des administrations,... Il y a là, à la fois des mécanismes communs et des particularités qui doivent être articulés pour répondre de façon pertinente et efficiente aux situations.

Luc Mouillère
Gérant de M&Go

Une équipe de leaders (Réf. 001/12)

Dans un contexte de changement permanent, la cohésion et l'efficacité des Equipes de Direction est un objectif stratégique. L'équipe de leaders doit être en mesure de mobiliser rapidement l'ensemble des équipes sur les évolutions de l'organisation, tout en maîtrisant l'image de l'entreprise.

Renforcer l'efficacité de l'équipe de leaders par un accompagnement individuel et collectif :

- Réaliser des coachings de dirigeants
- Renforcer la cohésion par des actions de Team building
- Accompagner la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie
- Accompagner la conduite de changements majeurs

Développer le leadership par des actions de formation :

- Accroître son impact personnel
- Optimiser ses actions de communication interne et externe
- Manager son équipe de managers
- Piloter des projets de changement

Accompagner la mise en œuvre des objectifs :

- Diagnostiquer la cohérence entre les politiques RH et les pratiques managériales
- Aider à la mise en cohérence

Professionaliser la ligne d'encadrement (Ref.004/11)

L'encadrement doit être alignés sur la stratégie de l'entreprise, développer la performance de l'entité, assurer un bon climat social, avoir une culture managériale intégrée. Nos interventions, au niveau national et international, englobent les enjeux de la professionnalisation des managers.

Évaluer les compétences managériales :

- Mettre en place des 360° feed back
- Organiser des évaluations

Professionaliser les différents niveaux de managers :

- Réussir sa prise de fonction
- Acquérir les fondamentaux de l'encadrement
- Accompagner le changement
- Manager des équipes sans lien hiérarchique
- Manager des équipes mixtes (interculturelle, intergénérationnelle, fusion)

Accompagner au niveau individuel et/ou collectif :

- Réaliser des coachings
- Développer la synergie des équipes par des actions de team building
- Accompagner de façon opérationnelle (action learning, retour d'expérience résolution de problème...)
- Déployer une culture et/ou des valeurs communes à partir d'une vision/mission

Réussir un projet de changement (Réf. 008/13)

Manager le changement fait aujourd'hui partie intégrante de la mission du manager. Pour réussir un projet de changement, l'organisation doit agir sur 5 leviers :

- La nécessité d'un leadership fort de l'ensemble de la ligne managériale
- L'alignement des discours, attitudes et comportement de tous les managers
- La prise en compte de la dimension émotionnelle des collaborateurs
- La rapidité de mise en œuvre du changement lorsqu'il est annoncé
- Le suivi du changement avec des indicateurs de progrès

Nos interventions, au niveau national et international, prennent en compte toutes ces dimensions :

- Analyse d'impact du projet de changement
- Diagnostic d'alignement stratégique
- Plan de communication
- Déclinaison de système de valeurs
- Cohésion des équipes de direction
- Formation de l'ensemble de la ligne managériale à la conduite du changement
- Le management adaptatif

Gérer des équipes, des compétences et leur mobilisation (Réf. 006/12)

Mettre en place des outils pour permettre une meilleure gestion des compétences au sein des organisations avec un processus de mobilisation de celles-ci.

Mettre en place des outils qui soutiennent une démarche de gestion des compétences (GPEC) ou de GTEC (territoriale) :

- Elaboration d'une cartographie des métiers, emplois et compétences
- Description des référentiels compétences et des fiches de postes et d'emplois
- Elaborer des outils de la mobilité (parcours professionnels, passerelles, entretien de mobilité et d'orientation)
- Identification des emplois stratégiques et publics sensibles
- Sensibilisation de tous les acteurs à la démarche (managers, IRP...)

- Mettre en place les outils d'évaluation des collaborateurs
 - Former les managers à la conduite de l'entretien annuel
 - Préparer les salariés à leur entretien annuel
 - Repérer et fidéliser les talents, les potentiels et les hauts potentiels (grilles, outils...)

- Professionnaliser le recrutement
 - Former les professionnels RH et les managers à l'entretien de recrutement
 - Intégrer la non-discrimination dans les pratiques de recrutement
 - Elaborer les grilles de compétence et mettre en place un centre d'évaluation

- Mettre en place une politique d'intégration efficace
 - Accompagner la conception de politiques de l'emploi
 - Mettre en place une politique de diversité

Gérer le climat social et maîtriser les RPS (Réf. 009/12)

Dans un contexte économique et social difficile, il est essentiel de prévenir les risques (juridiques et psychosociaux) en travaillant sur le climat social dont la qualité détermine finalement l'efficacité de l'organisation.

- Faire un audit du climat, de la stratégie sociale et du dispositif de gestion sociale
- Conseiller sur :
 - L'élaboration d'une stratégie sociale et syndicale adaptée au contexte de l'entreprise
 - L'optimisation des relations entre management et IRP
 - La définition du rôle du management en terme de relation sociale
 - L'accompagnement sur politique handicap, diversité, égalité
 - L'accompagnement sur politique de prévention des risques psychosociaux
- Sensibiliser et accompagner les comités de direction et les DRH sur :
 - La stratégie sociale
 - La responsabilité civile et pénale
- Former les différents acteurs de la fonction RH en relations sociales :
 - Connaître des rôles et missions des différentes instances et comprendre les enjeux
 - Animer les différentes instances (cadre juridique, marges de manœuvre, postures, ...)
- Former les managers, dont la contribution au climat social et à la prévention des risques psychosociaux est essentielle sur :
 - Le droit du travail
 - La connaissance des organisations syndicales
 - La prévention en matière de harcèlement et des risques psychosociaux en général
 - Les sensibiliser au handicap, à la diversité et à l'égalité

Maîtriser la dimension relationnelle dans les projets (Réf. 023/11)

Animer une équipe projet, mobiliser les acteurs projet, fonctionner en mode transversal, manager hors hiérarchie, gérer la complexité, exercer son leadership...

Manager une équipe projet

- Diagnostic des compétences acquises et à développer
- Séminaires de formation/action, engagement dans une démarche de progrès
- Accompagnement opérationnel, coaching

Améliorer les relations entre les acteurs projets

- Diagnostic de l'organisation projet et recommandation
- Définition de parcours de professionnalisation des acteurs de projets
- Séminaires de formation des équipes projet, des acteurs projets, team building, réunions de lancement, événementiel...

Accompagner un changement d'organisation (Réf. 004/13)

Préciser et faire comprendre les responsabilités de chacun, définir des repères communs, mettre à disposition des acteurs des projets une boîte à outils projet, partager une culture projet commune.

Construire un processus projet partagé

- Diagnostic de l'organisation et du processus projet
- Mise en place ou optimisation du référentiel projet
- Accompagnement dans la conduite du changement, déploiement du référentiel, formation des acteurs projets (

Réussir les projets internationaux (Ref.017/11)

- Créer une culture commune pour que les équipes distantes, éclatées avancent dans le même sens, avec les mêmes ambitions et la même compréhension des défis à relever.
- Faire fonctionner des organisations éclatées pour que chaque partie prenante projet trouve sa place, et que les contributions des différents métiers soient orchestrées.
- Déployer des outils identiques pour que le pilotage du projet soit réalisé de la même façon partout dans le monde, et que les synthèses et agrégations soient aisément produites.
- Manager et mobiliser les équipes à distance pour que l'éloignement géographique n'émousse pas l'enthousiasme et que la motivation s'entretienne tout au long du projet.

Mobiliser des compétences transverses pour assumer son rôle dans l'organisation (Réf. 013/12)

Chaque collaborateur fait quotidiennement appel à des compétences transverses pour renforcer la performance globale de l'entreprise par l'efficacité individuelle, la dimension relationnelle, la communication et grâce à l'utilisation d'outils pertinents et opérationnels immédiatement. Ainsi, il peut optimiser les compétences métiers grâce aux compétences transversales et élaborer un portefeuille de compétences transposables dans divers environnements.

Savoir être

- Gérer son équilibre personnel (émotion, stress...)
- Développer la confiance en soi
- Créer des relations efficaces et coopératives
- Développer son leadership personnel

Communication et relation

- Renforcer son impact à l'oral, être à l'aise dans les écrits, aller à l'essentiel
- Affirmer son style personnel de communicant, argumenter et convaincre
- Etablir une communication efficace avec les autres, conduire les réunions, mener les entretiens

Organisation personnelle

- Manager son temps
- Gérer l'information
- Développer son réseau

Compréhension de son environnement

- Aborder le changement
- Développer sa culture générale
- Maîtriser les outils d'analyse