



CYRCEE CONSULTING

CATALOGUE FORMATION

- ★ ***Vous souhaitez vous inscrire à une formation CYRCEE ?***
- ★ *Contactez notre référente pédagogique Catherine de ROSAMEL*

Catherine de Rosamel

Catherine.derosamel@cyrcee.fr

Tel : + 33 (0)6 32 18 60 38

NOTRE OFFRE

Notre offre propose une gamme complète d'actions de formation pour améliorer la performance managériale et celle des collaborateurs.

★ Des solutions sur mesure :

- ▶ **Actions de formation** (en journée ou demi-journées) : Mettre en place une animation construite autour de modules structurés innovants, avec méthode et créativité, est notre signature. L'équipe CYRCEE est attentive à varier les techniques pédagogiques en tenant compte des modalités (présentiel – hybride – distanciel), de la progression dans l'apprentissage et du contexte de l'entreprise. Elle cherche à s'adapter aux participants et aux besoins de l'entreprise pour mettre en place des actions concrètes et souples.
- ▶ **Groupes d'échanges de Pratiques et de Co-Développement** : Valoriser la capitalisation des expériences comme un moyen efficace pour renforcer l'agilité individuelle est notre crédo. Cette valorisation de l'expérience passe par des processus de partage. Ainsi nous facilitons les échanges entre pairs sur des thématiques communes, nous aidons des experts et des managers à proposer des solutions réalistes à des collègues, nous les encourageons à présenter des solutions déjà mises en place et efficaces. Nous apportons des méthodes pour questionner et trouver des réponses adaptées aux problèmes. La force de CYRCEE réside dans la gestion d'une dynamique collective par la coopération, en s'appuyant sur les leviers motivationnels individuels et collectifs.

En conclusion, une fois que nous avons compris votre stratégie et vos objectifs, nous concevons avec vous la structure du dispositif de formation qui correspond le mieux à vos attentes. Nous examinons nos ressources, identifions des combinaisons pertinentes avant de construire la structure adaptée.

LA FORMATION INTRA-ENTREPRISE, UNE CUSTOMISATION POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS

★ CYRCEE délivre uniquement des formations en mode intra-entreprise

- ▶ **À partir des programmes issus de ce catalogue**
- ▶ **Et d'autres programmes par rapport à vos besoins et non spécifiés dans ce catalogue, dès lors que vous prenez contact avec nous.**

Les formations que nous concevons pour vos équipes peuvent se tenir en présentiel dans vos locaux et/ou en distanciel et mode hybride.

En amont, nous fixons ensemble le choix des dates et des modalités (lieu et format hybride). Nous prenons contact avec vous dans un délai de 48H (par mail ou par téléphone).

Nos actions de formation sont qualitativement éprouvées et la solution intra vous offre une véritable souplesse d'organisation.

Suite à un brief où nous prenons compte de votre demande, nous construisons un dispositif ad hoc. Le devis vous est envoyé avant la prestation selon les modalités choisies (présentiel, distanciel, hybride) et l'adaptation de la prestation par rapport au catalogue (customisation, outils utilisés, nombre de sessions,...).

- ***Les formations en présentiel se tiennent dans les locaux ERP de Cyrcee Consulting chez REGUS, à Paris ou en régions. Ceux-ci sont accessibles aux personnes en situation de handicap, en conformité avec les exigences du Code de la Construction et de l'habitation en matière d'accessibilité.***

NOTRE EXPERTISE

★ Nos interventions sont tournées vers la facilitation des développements professionnels et des soft skills. L'adaptation au changement est l'angle par lequel nous abordons les différentes thématiques.

- ▶ **Professionalisation des managers :** Pour l'entreprise, la professionnalisation des managers commence par se poser les questions suivantes : **Quelles compétences managériales pour quels managers ? Quels rituels attendus ? Quelles pratiques doivent être mises en œuvre par les managers ?**
- ▶ Pour CYRCEE, la professionnalisation des managers se révèle indispensable pour leur permettre d'aborder leur fonction (en prise de poste) en confiance ou pour consolider des acquis et au-delà pour créer une culture managériale commune à l'entreprise autour de différentes thématiques que sont la mobilisation des équipes, le pilotage de la performance, les développements des compétences des collaborateurs, la conduite du changement et de l'innovation, le rôle de relais de la stratégie et la posture
- ▶ **Professionalisation des équipes RH :** Nos thématiques récurrentes concernent le recrutement, les pratiques d'intégration des jeunes de la génération « Y », les systèmes d'évaluation des performances, la gestion des seniors et préparation à la retraite, et les questions récurrentes sur la motivation et l'engagement de collaborateurs.
- ▶ **Accompagnement des transformations – Soft Skills :** Les effets d'un changement sur les comportements des collaborateurs dépendent de plusieurs facteurs dont leur compréhension de l'environnement et leurs conceptions du travail. Notre souhait est d'aider les organisations à trouver les ajustements entre leurs collaborateurs et les différentes situations de travail.

★ Notre approche

- ▶ Notre approche s'appuie d'une part sur la **connaissance** du fonctionnement des organisations et des groupes et d'autre part sur **notre expertise** dans la compréhension des théories récentes sur le Leadership, le développement managérial, l'apprentissage collectif, la motivation et l'engagement, la gestion des émotions...
- ▶ Notre préférence est de construire des **offres entièrement sur mesure en partenariat avec l'entreprise**. Nous aimons apporter des **méthodologies pragmatiques** pour **accroître la mobilisation et la performance professionnelle**.

★ Sommaire

N°	Thème	N°	Sous-thème	N°	Titre	Page
1	Savoirs pratiques	1.1	Management opérationnel	1.1.1	Les clés pour un diagnostic stratégique	8
				1.1.2	Piloter l'activité et la charge de mon équipe	9
				1.1.3	Accompagner les transformations	10
				1.1.4	Enclencher la coopération et la transversalité	11
		1.2	Management des Hommes	1.2.1	Donner un feedback constructif et développer ses collaborateurs	12
				1.2.2	Manager un potentiel	13
				1.2.3	Manager des managers	14
				1.2.4	Mobiliser l'équipe – motivation et engagement	15
				1.2.5	Déléguer efficacement	16
		1.3	Facilitation, coaching et accompagnement de collectif – communautés de métiers	1.3.1	Diagnostic d'équipe et plan de progrès – avec WAVE rôles en équipe	17
				1.3.2	Vivre un groupe de CODEV	18
				1.3.3	Animer un groupe de CODEV	19
		1.4	Conduite d'entretiens	1.4.1	Mener un entretien de recrutement	20
				1.4.2	Mettre en place et conduire un entretien structuré – réduire les biais et stéréotypes (Diversité et inclusion)	21
				1.4.3	Mener un entretien d'évaluation	22
				1.4.4	Mener un entretien professionnel	23
				1.4.5	Mener un entretien difficile	24
				1.4.6	Mener un entretien de séparation	25
				1.4.7	Mener un entretien de remobilisation avec les techniques du job crafting	26
		1.5	Savoir-faire spécifiques – développement de l'expertise	1.5.1	Prendre des décisions et gérer l'incertitude	27
				1.5.2	Mener une Négociation Raisonnée avec la méthode Harvard	28
				1.5.3	Innover au service des clients par la méthode Value Proposition Design	29
				1.5.4	Optimiser la gestion de son temps	30
				1.5.5	Savoir évaluer les compétences – Méthode de l'Assessment / Development Center	31

★ Sommaire

N°	Thème	N°	Sous-thème	N°	Titre	Page
2	Savoir-être	2.1	Connaître et prendre en compte ses modes de fonctionnement	2.1.1	Les fondamentaux du management et la connaissance de soi	33
				2.1.2	Mieux se connaître avec un outil (MBTI – DISC)	34
				2.1.3	La gestion du stress et de ses émotions	35
		2.2	Interagir avec les autres	2.2.1	Les fondamentaux de l'écoute et de la communication	36
				2.2.2	L'assertivité pour sortir des conflits	37
				2.2.3	Développer son impact et son influence	38
		2.3	Adopter la posture coach	2.3.1	Adopter la posture de manager coach avec un collaborateur	39
				2.3.2	Adopter la posture de manager coach face à un collectif	40
3	RSE	3.1	Valeurs et Comportements Citoyens Organisationnels	3.1.1	développer ses comportements citoyens en entreprise au travers la compréhension de ses valeurs	42
				3.1.2	Prendre conscience des comportements citoyens Organisationnels	43
				3.1.3	Focus sur un des 5 comportements citoyens pour favoriser et encourager son utilisation dans l'entreprise	44



#1

SAVOIRS PRATIQUES

1.1 Management opérationnel

- 1.1.1 Les clés pour un diagnostic stratégique
- 1.1.2 Les clés pour un diagnostic stratégique
- 1.1.3 Les clés pour un diagnostic stratégique
- 1.1.4 Les clés pour un diagnostic stratégique

1.2 Management des Hommes

- 1.2.1 Donner un feedback constructif et développer ses collaborateurs
- 1.2.2 Manager un potentiel
- 1.2.3 Manager des managers
- 1.2.4 Mobiliser l'équipe – motivation et engagement
- 1.2.5 Déléguer efficacement

1.3 Facilitation, coaching et accompagnement de collectif – communautés de métiers

- 1.3.1 Diagnostic d'équipe et plan de progrès – avec WAVE rôles en équipe
- 1.3.2 Vivre un groupe de CODEV
- 1.3.3 Animer un groupe de CODEV

1.4 Conduite d'entretiens

- 1.4.1 Mener un entretien de recrutement
- 1.4.2 Mener un entretien structuré – réduire les biais et stéréotypes (diversité et inclusion)
- 1.4.3 Mener un entretien d'évaluation
- 1.4.4 Mener un entretien professionnel
- 1.4.5 Mener un entretien difficile
- 1.4.6 Mener un entretien de séparation
- 1.4.7 Mener un entretien de remobilisation

1.5 Savoir-faire spécifiques – développement de l'expertise

- 1.5.1 Prendre des décisions et gérer l'incertitude
- 1.5.2 Mener une négociation raisonnée avec la méthode Harvard
- 1.5.3 Innover au service des clients par la méthode Value Proposition Design
- 1.5.4 Optimiser la gestion de son temps
- 1.5.5 Savoir évaluer les compétences – méthode de l'assessment / Development centRE

1.1.1 LES CLÉS POUR UN DIAGNOSTIC STRATÉGIQUE

Objectifs pédagogiques	• Utiliser la méthodologie d'analyse et de réalisation de diagnostic dans ses différentes composantes (macro et micro environnements) • Produire un SWOT • Construire un plan d'action à l'appui du diagnostic • Convaincre de son analyse • Embarquer l'auditoire
Public concerné	• Manager, RRH, responsable opérationnel et chef d'équipe
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• Appréhender les outils d'analyse et la méthodologie d'un diagnostic stratégique (macro & micro environnements, analyse SWOT et plan d'action). • S'approprier la méthodologie à l'aide d'un cas concret et complexe (business case). • Produire un diagnostic à partir des éléments / documentation donnés. • Présenter son diagnostic et le plan d'action qui en découle. • Savoir convaincre de son analyse, et embarquer dans un plan d'action. • Savoir recevoir du feedback constructif sur son diagnostic, et faire des ajustements sur le fond ou la forme si nécessaire.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• 0,5j (3h30) – Une à deux séances de coaching individuel peuvent compléter le programme de formation
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.1.2 PILOTER L'ACTIVITÉ ET LA CHARGE DE MON ÉQUIPE

Objectifs pédagogiques	• Identifier les leviers d'optimisation d'une organisation • Définir des objectifs opérationnels en déclinaison des objectifs stratégiques, et les indicateurs associés • Définir les missions et les rôles • Evaluer la charge et les moyens • Mettre en adéquation missions et compétences • Optimiser l'organisation et suivre l'activité
Public concerné	• Managers
Pré-requis	• Aucun
Contenu Programme	• Identifier les leviers d'une organisation efficace et s'approprier un modèle de pilotage concret. • Clarifier les objectifs (SMART) pour cibler le travail d'équipe et (re)définir les missions en perspective des objectifs à atteindre, en cohérence avec la stratégie du groupe. • Evaluer la charge, les contraintes (délais, qualité, criticité...) et les moyens associés. • Identifier et actionner les leviers de planification et de gestion des priorités, en s'appuyant sur des matrices dédiées (matrice de Covey et matrice d'efficacité). • Mettre en adéquation missions et compétences à l'aide du Tableau d'Analyse du Manager (TAM). • Diagnostiquer ses Rites et Rythmes managériaux pour mieux suivre l'activité.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• 1 jour (7h) - Des séances de coaching individuel peuvent compléter le programme de formation
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.1.3 ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS

Objectifs pédagogiques	• Comprendre son propre rapport au changement • Analyser les éléments du changement par rapport à une situation, à un collaborateur • Construire le changement et communiquer efficacement sur son sens • Mesurer l'impact du changement sur l'équipe, sur les individus • Prioriser les actions à mettre en œuvre
Public concerné	• Managers, RRH, chef d'équipe
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• En tant que manager, prendre conscience de son rapport au changement et analyser les éléments du changement pour les collaborateurs. Faire la différence entre changement et transition. • De l'impulsion au changement réel, acquérir des outils pour construire concrètement le changement et communiquer efficacement sur son sens, au niveau interpersonnel. Savoir annoncer un changement difficile. • Prendre conscience que le changement peut être un gain ou une perte. • Comprendre les étapes d'appropriation du collaborateur et savoir répondre à ses interrogations. • Savoir changer de position, de perception pour envisager le point de vue de l'autre. • Situer les personnes de mon équipe sur la courbe du changement, pour savoir où en est chacun et mesurer l'impact du changement sur l'équipe. • Savoir prioriser les actions pour gagner en efficacité.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• 1 jour (7h) - Des séances de coaching individuel peuvent compléter le programme de formation
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.1.4 ENCLANCHER LA COOPÉRATION ET LA TRANSVERSALITÉ

Objectifs pédagogiques	• Apprendre à favoriser la communication • Organiser la transversalité • Être sensibilisé à la coopération et être en mesure de définir la coopération pour son entité • Développer l'adhésion (cohésion et mobilisation) de l'équipe
Public concerné	• Manager et responsable d'équipe
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• Perception de la transversalité dans l'équipe (retour d'entretien individuels passés en amont) • Présentation de la matrice des rôles en équipe (utilisation d'outils) • Les dessous de la coopération comme la carte d'identité de l'équipe • Amélioration de l'efficacité collective (plan d'action collectif/individuel) • Les défis de la transversalité : comment faire pour faciliter la coopération en se mettant à la place de l'autre ? • Présentation d'actions collectives préparées en sous-groupes • Identification des boosters et inhibiteurs de confiance (feedbacks, posture de reconnaissance à l'équipe) • Construction d'un projet commun • Introduire un esprit d'équipe • Mobiliser les énergies dans les situations difficiles
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable en deux formats, soit sous forme soit une journée, soit complétée par une ou plusieurs séance(s) de Codev
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.2.1 DONNER UN FEEDBACK CONSTRUCTIF ET DÉVELOPPER SES COLLABORATEURS

Objectifs pédagogiques	• Comprendre le besoin vital de feedback • Percevoir leurs constructions mentales négatives • Donner du feedback constructif • Recevoir du feedback • Demander du feedback • Anticiper et gérer les réactions au feedback
Public concerné	• Managers
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• Préwork : Identifier ses constructions mentales et jugements de valeurs négatifs • Prendre conscience de ses constructions mentales négatives pour développer son bien-être en arrêtant de sur-construire de la négativité. • Comprendre le besoin de feedback et les occasions de le donner. • Feed-back ou feed-forward ? Connaître et identifier les 2 types de feed-back. • Pour donner du feedback : comprendre l'importance du renforcement positif et identifier les feedbacks positifs que je peux distribuer. Prendre conscience des différences de perceptions du feed-back. • Pour recevoir du feedback : connaître les mécanismes en jeu dans la réception du feedback, et identifier les écueils. Trier le feedback pour en tirer les bénéfices.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable en deux formats, soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.2.2 MANAGER UN POTENTIEL

Objectifs pédagogiques	• Se servir du Rapport d'assessment comme appui au progrès concret • Reconnaître les conditions favorables à l'apprentissage • Formaliser un plan d'action concret • Mettre en œuvre un accompagnement opérationnel, pour aider les collaborateurs à gérer leur ambition et leur carrière
Public concerné	• Managers, RRH et chef d'équipe
Pré-requis	• Aucun
Contenu Programme	• Exploiter un rapport d'assessment comme appui au progrès concret du potentiel. • Accompagner les collaborateurs en formation : connaître les conditions favorables à l'apprentissage, réfléchir aux modalités concrètes de mise en pratique des acquis, et mettre en œuvre un accompagnement opérationnel. • Accompagner le développement de carrière : comprendre les enjeux et spécificités de la gestion de carrière à travers le Career Model, et acquérir les clés pour aider concrètement les collaborateurs à gérer leur ambition et leur parcours. • Mettre en place des actions réelles et concrètes pour un collaborateur. • Formaliser un plan d'action concret • S'entraîner à partir de cas réels de collaborateurs.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• 0,5 jour (3h30) - Possibilité d'ajouter un temps de coaching en amont et/ou en aval de la formation
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.2.3 MANAGER DES MANAGERS

Objectifs pédagogiques	• Clarifier son périmètre et les niveaux d'autonomie de ses managers n-1 • Acquérir la posture et les pratiques managériales efficaces pour piloter des managers : faciliter plutôt que faire, trouver le bon positionnement entre n-1 et n-2 • Développer coopération et collaboration entre managers : fédérer son équipe • Développer l'innovation • Développer son leadership par un discours clair, transparent et structuré
Public concerné	• Managers de managers
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• Comprendre les attendus, similitudes et différences entre la posture de manager et celle de manager de manager. • Cartographier son équipe de managers n-1, clarifier son périmètre et son autonomie. • Se positionner dans son rôle et identifier ses propres leviers d'action. • Adopter la posture de manager-coach : faciliter plutôt que faire, savoir s'ajuster au niveau d'autonomie de chaque manager n-1. • Gérer les conflits manager-managé (n-1 et n-2) : Trouver le bon positionnement entre les différents niveaux hiérarchiques, faire la part des responsabilités, se mettre dans l'action et arbitrer en toute objectivité. • Fédérer son équipe de managers avec pédagogie. Développer la coopération et l'innovation en créant un environnement propice. S'entraîner à l'animation d'un collectif de managers. • Développer son leadership, asseoir sa légitimité et créer les conditions de la confiance. • Savoir donner et recevoir du feedback à ses n-1, en mesurant l'importance et l'impact du feedback pour chaque partie.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• 1 jour (7h) - Possibilité d'ajouter un temps de coaching en amont et/ou en aval de la formation
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.2.4 MOBILISER L'ÉQUIPE – MOTIVATION ET ENGAGEMENT

Objectifs pédagogiques	• Construire et mobiliser son collectif autour d'un projet commun • Identifier et utiliser au mieux les leviers de motivation individuels, et de mobilisation d'une équipe • Coconstruire des objectifs mobilisateurs • Développer la maturité et l'autonomie d'une équipe par le développement des compétences, de la coopération • Repartir avec un plan d'action concret pour animer et fédérer autour d'un projet opérationnel ou d'un projet d'équipe
Public concerné	• Managers
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• A l'aide du modèle de Katzenbach et Smith, savoir reconnaître la progression de l'autonomie des équipes. • Identifier les différentes postures du manager, et les actions pour développer l'autonomie du collectif. • A travers le modèle du TEAM BOAT : clarifier le projet/l'objectif, s'aligner sur un objectif commun, développer la coopération par la création d'une vision commune et le diagnostic partagé de la situation présente, autour du projet à mettre en œuvre. • Comprendre les besoins des parties prenantes et les intégrer dans mon projet : collaborateurs – clients internes – externes – ... • Communiquer sur mon projet à mes équipes et impulser une dynamique. Créer un climat mobilisateur. • Comprendre les leviers de motivations des individus (y compris des nouvelles générations) et du collectif, et les utiliser pour accroître l'efficacité de l'équipe. • Utiliser le projet comme levier pour développer l'équipe et ses membres.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• 1 jour (7h) - Possibilité d'ajouter un temps de coaching en amont et/ou en aval de la formation
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.2.5 DÉLÉGUER EFFICACEMENT

Objectifs pédagogiques	- Comprendre le concept de délégation et son importance dans le leadership. - Identifier les avantages de la délégation pour l'individu, l'équipe et l'organisation. - Repérer les freins à la délégation - Cartographier son équipe et identifier les missions / tâches à déléguer - Comprendre les étapes clés du processus de délégation. - Savoir comment choisir les bonnes tâches à déléguer - Organiser un contrat de délégation - Expérimenter son rapport à la délégation et à la confiance
Public concerné	Managers
Pré-requis	Aucun
Contenu - Programme	- Distinguer le vrai du faux sur la délégation – prendre conscience de la complexité à déléguer - A l'aide du jeu expérientiel du verre d'eau, expérimenter son rapport à la confiance dans la délégation - Identifier les avantages et les freins à la délégation - Prendre conscience de son rapport à la délégation - Cartographier son équipe et les tâches en fonction de leur complexité, de l'expertise requise et de la charge de travail. - S'entraîner à préparer un contrat de délégation incluant les objectifs, les échéances, les résultats attendus - S'entraîner à conduire un entretien de délégation et à communiquer clairement les responsabilités - Elaborer un plan d'action visant à améliorer la délégation au sein de son équipe
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	1 jour (7h) - Possibilité d'ajouter un temps de coaching en amont et/ou en aval de la formation
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.3.1 DIAGNOSTIC D'ÉQUIPE ET PLAN DE PROGRÈS – AVEC WAVE

RÔLES EN ÉQUIPE

Objectifs pédagogiques	• Permettre une équipe d'identifier leurs compétences pour mieux se connaître et mettre en place un plan d'action pour mieux interagir dans un contexte de transformation • Avoir une lecture globale et nuancée du profil de l'équipe pour permettre aux membres de prendre connaissance de leurs atouts (individuellement et collectivement) • Identifier les compétences (softskills collectifs et individuels) qui sont à développer ou à renforcer pour réussir le projet • Construire un plan d'action au niveau de l'équipe et de chaque collaborateur pour développer les compétences.
Public concerné	• Managers de managers et managers ou une équipe d'experts n mode projet
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• Un temps d'accompagnement individuel : Passation du questionnaire et entretien sur la découverte de son profil au travers ses rôles en équipe (2h/pers.) : identification de ses comportements préférés lorsqu'on travaille en équipe et plus particulièrement son approche des problèmes ; son mode de communication privilégié – son rythme de travail (temps pour la réflexion vs temps pour l'action, etc...). • Un temps d'accompagnement collectif (1 demi-journée) pour partager les résultats consolidés et à l'élaboration d'un plan d'action individuel et collectif pour développer l'efficacité de l'équipe. • Elaboration d'un plan d'action collectif et plan d'action individuel pour le bénéfice du collectif. Clôture et engagement
Evaluation	• le plan d'action individuel – partageable avec la DRH
Durée	• 1 jour (7h) 2 heures en individuel (+ passation du questionnaire) + 1 demi-journée en collectif
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.3.2 VIVRE UN GROUPE DE CODEV

Objectifs pédagogiques	• Comprendre les principes fondamentaux du codéveloppement • Identifier les bénéfices individuels et organisationnels du codéveloppement • Partager, questionner et enrichir ses pratiques professionnelles en partageant avec des pairs • Elargir sa perception des situations et faire évoluer ses angles de vue et manières de faire • Expérimenter la puissance de l'écoute et de l'intelligence collective • Consolider son identité professionnelle en comparant ses pratiques à celles des autres • Apprendre à aider et être aidé dans un esprit de coopération • Développer l'écoute et la capacité à questionner
Public concerné	• Communauté de métier (RH, managers, chefs de projet, etc...) sans lien hiérarchique
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• Vivre un cycle de plusieurs sessions de codéveloppement pour découvrir la méthode et partager ses pratiques professionnelles • Participer à au moins une session en tant que « client » pour prendre du recul sur sa manière d'aborder les situations et apprendre sur soi • Participer à plusieurs sessions en tant que consultant pour apprendre à écouter et questionner
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Par sessions de 3h réparties à raison d'une session tous les 15 jours. Le nombre de séances varie en fonction du nombre de participants au groupe. L'idée étant que chacun puisse exprimer une problématique en tant que « client ».
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.3.3 ANIMER UN GROUPE DE CODEV

Objectifs pédagogiques	- Comprendre les six étapes du processus de codéveloppement et le déroulement d'une séance type - Différencier et s'entraîner dans les différents rôles et postures (client, facilitateur, consultant) - Apprendre à jouer le rôle de facilitateur - Identifier les compétences nécessaires au rôle de facilitateur (réguler le groupe, questionner, faire respecter les étapes et le processus, garantir le respect du cadre...) - Améliorer la capacité d'écoute et de questionnement - Identifier les situations difficiles
Public concerné	Communauté de métier (RH, managers, chefs de projet, etc...) sans lien hiérarchique
Pré-requis	Avoir déjà participé à un cycle de Codéveloppement
Contenu - Programme	Formation - Connaître les origines, l'utilité, les règles, les conditions de réussite, et les différents rôles (client, consultant, facilitateur) - S'approprier la méthode et les 6 étapes du processus, en commençant par vivre une séance animée par le formateur qui décrypte chaque étape et explique les bonnes pratiques (remise d'un livret méthodologique) - S'entraîner au rôle de facilitateur, sur tout ou partie d'une séance, sous la supervision du formateur - Obtenir le retour de ses pairs sur le rôle de facilitateur : points forts et axes de progrès - S'entraîner à l'écoute active et au questionnement ouvert - Réfléchir à la mise en place opérationnelle d'un groupe de codéveloppement au REX - 2 mois après - Faire le bilan des apprentissages et des difficultés rencontrées lors des animations en intersession - Aborder les situations difficiles ou de blocage
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	1,5 jour (10h30)
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.4.1 MENER UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Objectifs pédagogiques	- Faire vivre l'expérience Groupe dans ses entretiens de recrutement - Adopter les postures qui donnent envie de rejoindre le Groupe - Séduire avec réalisme et vendre avec transparence - Décider sur des indicateurs pertinents et non discriminants - Former un duo efficace avec la DRH pour sécuriser les recrutements - Créer les conditions pour que le collaborateur s'intègre à son poste
Public concerné	Chargé(e) du recrutement, RRH, Manager
Pré-requis	Aucun
Contenu - Programme	- Comprendre les enjeux et les différentes étapes du processus de recrutement pour le client, appréhender le cadre et les limites légales du processus. - Créer les conditions pour former duo efficace avec la DRH. Comprendre son rôle à chaque étape du processus, et arbitrer sur des indicateurs pertinents. - Prendre conscience de la culture du travail chez le client pour vendre avec réalisme. - Construire un questionnaire d'entretien pour découvrir le candidat : identifier les volets à investiguer et les types de questions à inclure avec la méthode des 3 C (contexte, comportements, conséquences). - Prendre conscience de ses biais et adopter la juste posture pour évaluer. - Mettre le candidat en confiance. - Construire les étapes d'intégration et le suivi d'intégration pour un candidat.
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	Déclinable en deux formats, soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.4.2 METTRE EN PLACE ET CONDUIRE UN ENTRETIEN STRUCTURÉ – RÉDUIRE LES BIAIS ET STÉRÉOTYPES (DIVERSITÉ ET INCLUSION)

Objectifs pédagogiques	• Conduire un entretien structuré pour évaluer objectivement les compétences et les motivations. • Définir les critères et de compétences précis et discriminant pour le poste • Identifier et structurer les questions qui permettront de valider que la personne possède les compétences – la motivation souhaitées
Public concerné	• RH, managers, chefs de projet transverse, experts impliqués dans un processus de recrutement
Pré-requis	• Idéalement avoir déjà conduit un entretien de recrutement
Contenu - Programme	• Ce qui différencie l'entretien structuré de l'entretien classique de recrutement. Les enjeux de l'inclusion. • La méthode pour construire un entretien structuré : définition des critères – créer des questions comportementales (qui permettent de raconter une expérience vécue) et des questions situationnelles (que faire, que dire, quelle serait la meilleure décision) pour pouvoir analyser les compétences de manière neutre et factuelle. • S'entraîner à mener un entretien structuré
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable en deux formats, soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.4.3 MENER UN ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Objectifs pédagogiques	• Conduire un entretien d'évaluation • Maîtriser la relation avec son collaborateur dans les différentes phases : bilan de l'année, évaluation des objectifs, fixation des objectifs • Structurer son approche et son argumentaire • Développer son écoute
Public concerné	• Managers
Pré-requis	• Avoir des entretiens d'évaluation à conduire
Contenu - Programme	• Préparer ses entretiens : avoir des techniques et outils concrets pour être à l'aise • S'entraîner par des mises en situations dans les différentes phases de l'entretien et s'ajuster à son collaborateur pour construire la relation au fil des différentes phases • Se mettre dans une posture d'écoute active • Structurer son approche et son argumentaire pour coconstruire avec efficacité • S'approprier la philosophie de l'entretien d'évaluation : quel sens et quelles attentes dans votre entreprise ? • Travail en groupe : « Que faire si... - Que dire si ... » ? sur les différentes étapes de l'entretien, de l'accueil à sa conclusion
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable en deux formats, soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.4.4 MENER UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Objectifs pédagogiques	• Maîtriser les enjeux et les spécificités de l'entretien professionnels
Public concerné	• Managers et RH ou toutes personnes susceptibles de mener un entretien professionnel
Pré-requis	• Maîtriser la technique d'entretien d'une façon générale
Contenu - Programme	• La législation : rappel des essentiels • Comprendre la mécanique des transitions professionnelles à l'appui d'un modèle • Savoir accompagner le projet professionnel et faire face aux cas difficiles : outils, mise en situation et partage d'expérience • Construire le plan d'action à partir de cas fictifs et réels • Il faut noter qu'une personnalisation peut être faite pour prendre en compte l'outil spécifique de l'entreprise support de l'entretien.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable en deux formats soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.4.5 MENER UN ENTRETIEN DIFFICILE

Objectifs pédagogiques	• Comprendre son rôle face à un collaborateur en difficulté • Mettre en place les conditions de réussite d'un entretien difficile • Faire un feed-back délicat • Comprendre et les leviers d'engagements • Mettre en place un plan d'accompagnement pour un collaborateur en difficulté
Public concerné	• Managers
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• Aider les managers à faire face à différents types de problématiques : sous-performance, gestion de carrière (problème d'orientation, de gestion de la fin de carrière), mobilisation (engagement selon les générations ou le stade de maturité de la carrière) ou situations personnelles difficiles (événements de la vie). • Maîtriser les 3 postures du manager : Leader (savoir mobiliser), Boss (savoir évaluer) et Coach (construire un plan de développement épanouissant) • S'appuyer sur les 3 savoir-faire : la maîtrise des fondamentaux des entretiens, les techniques de communication non violente et d'assertivité pour rester ferme sur les objectifs mais souple dans la relation, l'accompagnement des collaborateurs et le rôle de manager coach, que ce soit au plan des compétences que de la gestion de la carrière • Des mises en situation fictives pour s'entraîner sans affects vis-à-vis du collaborateur • Des cas réels afin que les participants repartent en ayant préparé 1 ou plusieurs entretiens difficiles
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable en deux formats soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.4.6 MENER UN ENTRETIEN DE SÉPARATION

Objectifs pédagogiques	• Trouver la bonne posture dans la conduite de l'entretien de séparation, n'en faire ni trop ... ni pas assez • Concilier efficacité et respect de l'individu, de la relation de travail • Communiquer à partir d'une décision unilatérale dans laquelle le collaborateur n'a pas de marge de manœuvre et qui est irrévocable. • Respecter le cadre légal bien spécifique qui inscrit son discours dans certaines contraintes
Public concerné	• Managers
Pré-requis	• Avoir des entretiens de séparation à mener
Contenu - Programme	• Travail préparatoire : qui le conduit, quand, que doit-on dire, comment, combien de temps doit-on y consacrer ? • Réussir un acte de management désagréable et délicat, et respecter les trois principes : • Epargner aux deux interlocuteurs une situation de « violence relationnelle » • Eviter d'infliger au collaborateur une douleur supplémentaire superflue, qui peut avoir une incidence fâcheuse sur son évolution, sur l'engagement dans sa recherche d'emploi notamment (sentiments d'injustice, d'impuissance). • Sauvegarder l'image que les collaborateurs qui restent se font de l'entreprise, du manager. • S'entraîner à « comment faire » et gérer les émotions qui s'expriment, de la colère aux larmes en passant par le silence froid
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable en deux formats soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.4.7 MENER UN ENTRETIEN DE REMOBILISATION AVEC LES TECHNIQUES DU JOB CRAFTING

Objectifs pédagogiques	- Détecter les signaux faibles, repérer les raisons de la démotivation et chercher à les comprendre - Apporter des solutions adaptées aux attentes exprimées par le salarié pour remotiver. - S'entraîner à mener un entretien de remobilisation
Public concerné	Manager – Fonction RH
Pré-requis	Aucun
Contenu - Programme	- Focus sur la motivation, distinguer le vrai du faux - Repérage de ses préférences sur la dimension - direction de la motivation (aller vers ou éviter de) - Partage du modèle PERMA (Emotions Positives, Engagement, Relations, Sens (Meaning), Accomplissement) de Seligman – psychologie positive. - Entraînement à l'entretien avec le recours à une grille de questionnement de « <i>Job Crafting</i> » et un outil métaphorique « <i>le vélo</i> » pour aider le collaborateur à (re)trouver du sens dans son poste. - Les étapes d'un entretien de remotivation
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	Déclinable en deux formats soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.5.1 PRENDRE DES DÉCISIONS ET GÉRER L'INCERTITUDE

Objectifs pédagogiques	- Analyser le cadre d'une décision pour (se) poser les bonnes questions - Analyser l'information préalablement à la prise de décision - Tirer les bonnes pratiques et écueils d'une décision collective - Utiliser à bon escient les différentes modalités de prise de décision
Public concerné	Manager, RRH, responsable opérationnel et chef d'équipe
Pré-requis	Aucun
Contenu - Programme	- Mettre en conscience les processus cognitifs en jeu dans une prise de décision. - A l'appui d'une situation réelle, savoir questionner le cadre d'une décision avec la méthode des 5 Pourquoi, pour (se) poser les bonnes questions. - Savoir utiliser les biais de la pensée pour analyser l'information préalablement à la prise de décision. - Mettre en pratique une décision collective pour l'analyser et en tirer les bonnes pratiques et écueils. - A partir d'un modèle théorique, connaître et identifier les différentes modalités de prise de décision pour les utiliser à bon escient.
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	Déclinable en deux formats soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.5.2 MENER UNE NÉGOCIATION RAISONNÉE AVEC LA MÉTHODE HARVARD

Objectifs pédagogiques	• Adopter une posture adéquate à atteindre ses objectifs en préservant la relation • Préparer ses négociations avec efficacité • Mener ses négociations de manière stratégique • Communiquer et argumenter efficacement face à son interlocuteur • Gérer les situations difficiles en négociation
Public concerné	• Tous collaborateurs
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• Se familiariser avec les principes et techniques de négociation. • A travers un cas pratique, apprendre à préparer et anticiper ses dossiers, à identifier les enjeux et les « décideurs » pour les chacune des parties, et à définir une zone d'accord possible. • Comprendre le cadre et les enjeux du 1er entretien dans une négociation. • A travers un second cas pratique, apprendre comment amener l'autre/le client à négocier. • A travers un troisième cas pratique, s'entraîner avec un intermédiaire représentant (ex. un avocat). • Travailler les situations difficiles et actuelles.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• 1 jour (7h) – possibilité d'ajouter une à deux séances de coaching en aval de la formation
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.5.3 INNOVER AU SERVICE DES CLIENTS PAR LA MÉTHODE VALUE PROPOSITION DESIGN

Objectifs pédagogiques	- Utiliser la méthode value Proposition Design pour développer son offre pour ses clients internes ou externes - Argumenter sur son projet et défendre son point de vue - S'entraîner aux différentes techniques de créativité
Public concerné	Managers, RRH
Pré-requis	Aucun
Contenu - Programme	- Connaitre le modèle et la méthode dans ses différentes parties. - Faire la cartographie de son client à partir d'une méthode exploratoire. - Apporter des solutions avec la carte de proposition de valeur. - Présenter la convergence entre proposition de valeur et profil du client, adopter différents points de vue et savoir construire son argumentaire. - S'exercer à travers un pitch de présentation. - Mon équipe et moi : stimuler la créativité du groupe pour faire face à l'inédit. S'ouvrir à des méthodes de créativité différentes et tester plusieurs approches. - Analyser mes forces et pouvoir compter sur mes ressources.
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	1 jour (7h)
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.5.4 OPTIMISER LA GESTION DE SON TEMPS

Objectifs pédagogiques	• Prendre du recul sur ses missions pour prioriser à bon escient • Se défaire des fausses contraintes et se libérer du temps pour l'essentiel • Détecter les voleurs de temps, pour optimiser la gestion de son temps • Prendre conscience de ses biorythmes
Public concerné	• Tout collaborateur
Pré-requis	• Aucun
Contenu Programme	• Prendre de la hauteur par rapport à ses missions pour recentrer l'utilisation de son temps sur le plus important. • Réallouer son temps : analyser son agenda pour sortir des fausses contraintes et se libérer du temps pour l'essentiel, à l'aide d'une grille et d'une matrice dédiées. • Prendre conscience des voleurs de temps pour identifier des pistes d'optimisation de la gestion de son temps. • Prendre conscience de ses biorythmes. • Réfléchir à des voies d'optimisation de son agenda par rapport à son efficacité personnelle.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable en deux formats, soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée, soit une journée complète. Possibilité d'ajouter une ou deux séances de coaching individuel en amont et ou en aval de la formation
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

1.5.5 SAVOIR ÉVALUER LES COMPÉTENCES – MÉTHODE DE L'ASSESSMENT / DEVELOPMENT CENTER

Objectifs pédagogiques	Maitriser la technique d'évaluation de l'Assessment Centre
Public concerné	Managers, RH ou toute personnes en situation d'évaluation
Pré-requis	Avoir déjà mené des évaluations dans le cadre de mobilités internes ou de recrutement
Contenu - Programme	- Présentation générale de la technique : principes, Conditions de réussite, règles éthiques - Les compétences : analyse d'un référentiel type - comment observer les comportements décrits. - Les exercices types d'un assessment, présentation, entraînement à la conception d'un exercice - Focus sur les différents exercices : analyse d'une journée type - Présentation de la méthodologie d'évaluation : observer, noter. Entraînement à l'observation d'exercice - Présentation de la méthodologie de cotation : confronter, encoder, évaluer. Entraînement à la cotation - Focus sur l'entretien d'exploration des compétences : techniques de questionnement - Les biais de l'évaluation
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	1 jour (7h)
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois



#2

SAVOIR-ÊTRE

2.1 Connaître et prendre en compte ses modes de fonctionnement

- 2.1.1 *Les fondamentaux du management et la connaissance de soi*
- 2.1.2 *Mieux se connaître avec un outil – MBTI, WAVE...*
- 2.1.3 *La gestion du stress et de ses émotions*

2.2 Interagir avec les autres

- 2.2.1 *Les fondamentaux de l'écoute et de la communication*
- 2.2.2 *L'assertivité pour sortir des conflits*
- 2.2.3 *Développer son impact et son influence*

2.3 Facilitation, coaching et accompagnement de collectif – communautés de métiers

- 2.3.1 *La posture de manager coach – avec un collaborateur*
- 2.3.2 *La posture de manager coach – avec un collectif*

2.1.1 LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT ET LA CONNAISSANCE DE SOI

Objectifs pédagogiques	• Identifier ses préférences de style, drivers, zones d'effort et en tenir compte dans sa pratique managériale • Identifier les drivers et motivations de ses collaborateurs, pour actionner les leviers adéquats • Développer la gestion de ses émotions et celles des autres, gérer les situations relationnelles exigeantes • Diriger et fixer des objectifs, savoir déléguer
Public concerné	• Manager 1^{er} niveau (première prise de poste)
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	J1 • Approfondir la connaissance de soi et des autres avec le modèle DISC, en comprendre les impacts sur son management et décoder les émotions provoquées. Identifier ses modes de relation et de travail. • Intégrer les facteurs de motivations et de stress des collaborateurs, et trouver des leviers de progrès. • S'entraîner à gérer les situations relationnelles exigeantes à partir de cas réels. J2 • Découvrir ses modes de management et identifier les différences de chaque style managérial. • Adopter des comportements managériaux efficaces selon ses styles privilégiés. • Faire un diagnostic étayé de l'équipe, identifier les besoins de ses collaborateurs et explorer la motivation. • Diriger, fixer des objectifs SMART et en assurer le suivi. • Comprendre les conditions de réussite d'une délégation, et son importance comme levier de motivation.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• 2 jours (14h) – possibilité de découper ce séminaire en ateliers d'une demi-journée
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

2.1.2 MIEUX SE CONNAÎTRE AVEC UN OUTIL (MBTI – DISC)

Objectifs pédagogiques	- Apprendre à mieux se connaître, comprendre comment chacun est perçu par les autres et comment il perçoit ses collègues et les personnes avec qui il est en relation - Par une meilleure connaissance de soi et des autres, développer le mieux travailler ensemble - Mieux comprendre son style de préférence / Mieux comprendre le style préféré des autres pour être plus flexible et plus efficace dans ses relations
Public concerné	Tous collaborateurs
Pré-requis	Aucun
Contenu - Programme	- Découverte du modèle et de son profil : exercice de positionnement dans l'espace - Appropriation du modèle et de mon mode de fonctionnement : mini cas de découverte - S'approprier et comprendre mon style et ceux des autres : Traits de caractère – Faiblesses – Facteurs de confort – En cas de stress – Points de développement - Mettre en pratique son discernement des styles : parler d'un sujet en utilisant différents styles - Travail individuel sur « Comment communiquer avec » : A faire / A ne pas faire / ce que j'apprécie dans les autres styles - Travail sur les axes forts / Points de vigilance dans mon travail et dans les relations avec les autres - Entraînement à demander quelque chose à quelqu'un avec lequel le styles est différent et pour lequel ce n'est pas évident
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	1 jour (7h)
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

2.1.3 LA GESTION DU STRESS ET DE SES ÉMOTIONS

Objectifs pédagogiques	- Reconnaitre les facteurs de stress et les aborder ouvertement en examinant le processus - Prendre de la distance et adapter ses stratégies de pensée et d'action - Comprendre les mécanismes du stress et les comportements qui en découlent, pour réagir avec justesse en tant que manager face aux situations de tensions émotionnelles - Dépasser les frustrations pour se remobiliser
Public concerné	Travailleurs exposés au stress et souhaitant gagner en efficacité
Pré-requis	Aucun
Contenu - Programme	- Adapter ses stratégies de pensées et d'action pour lâcher prise et ne pas s'épuiser sur ce qui ne dépend pas de soi. - Prendre conscience de ses constructions mentales négatives pour s'en affranchir : développer son bien-être en arrêtant de sur-construire de la négativité. - Expérimenter une technique de prise de recul par rapport à une situation relationnelle difficile. - Se familiariser avec la notion de stress, en comprendre les mécanismes et en identifier les différentes phases. - Appliquer à soi-même la méthodologie et en tirer des enseignements. - Acquérir des techniques pour prévenir et gérer son propre stress.
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	Déclinable en deux formats soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

2.2.1 LES FONDAMENTAUX DE L'ÉCOUTE ET DE LA COMMUNICATION

Objectifs pédagogiques	• Développer un style relationnel efficace et adaptée aux différents contextes et interlocuteurs • Renforcer sa communication et son assertivité dans l'échange • Reformuler les questions complexes et les messages de manière claire, univoque et structurée • Reconnaître les oppositions et choisir le moyen de communication adéquat, en tenant compte de l'influence de ses propos • Développer ses compétences relationnelles pour s'exprimer avec aisance au quotidien
Public concerné	• Tous collaborateurs
Pré-requis	• Aucun
Contenu Programme	• Les 5 principes de l'écoute : Prendre conscience des différentes techniques liées à l'écoute, et mettre en place une attitude physique qui démontre son écoute. • Savoir questionner, et prendre de la distance par rapport à une situation. • S'entraîner à reformuler des questions complexes. • Travailler son assertivité pour adopter une attitude constructive même face aux attitudes inefficaces. • Prendre du recul dans les situations difficiles, trouver des solutions aux problématiques rencontrées.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable en deux formats soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

2.2.2 L'ASSERTIVITÉ POUR SORTIR DES CONFLITS

Objectifs pédagogiques	• Mieux se connaître et identifier ses comportements contre-productifs en situation de communication • Savoir réagir face à l'agressivité, la manipulation et la fuite • Comprendre et mettre en place les conditions d'une écoute efficace • Utiliser les outils de la CNV pour émettre une critique constructive • Mettre en place des stratégies pour faire face à une critique injustifiée • Muscler sa confiance en soi
Public concerné	• Tous collaborateurs
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• Connaître sa propre photographie « Affirmation de soi » dans les situations relationnelles, et repérer les conduites inefficaces. • Acquérir des clés pratiques pour muscler son affirmation de soi et savoir reconnaître ses points forts. • Apprendre à formuler une critique constructive avec l'outil DEESC. Savoir recevoir et utiliser une critique. • Identifier les valeurs qui guident ses réactions, et prendre la responsabilité de ses besoins. • Aborder les mécanismes de la communication et savoir formuler une demande en s'appuyant sur les principes de la communication non violente.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable en deux formats soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

2.2.3 DÉVELOPPER SON IMPACT ET SON INFLUENCE

Objectifs pédagogiques	• Développer son impact pour agir plus efficacement sur les situations professionnelles • Interagir en souplesse avec les autres • Développer son influence et sa force de conviction
Public concerné	• Toute personne souhaitant développer son impact sur les situations et sur les personnes
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	1ere demi-journée : Connaissance de soi et des autres par le DISC • S'approprier le modèle de Marston • Distinguer Les 4 profils et Les comportements associés • Mesurer les forces et les points de vigilance de chaque profil en faisant le lien avec les différentes dimensions du management : Fixer des objectifs / structurer / influencer/accompagner • Mettre en regard son activité et son profil pour élaborer un plan de développement Journée 2 : • Faire vivre au groupe une première mise en situation mobilisant les 4 axes de l'impact • Analyse réflexive de la situation vécue • Temps de feed-back individuel et collectif pour tirer parti des comportements efficaces et non efficace • Deuxième mise en situation et debriefing – liens avec le profil DISC, synthèse des apprentissages individuels et collectifs au plan de l'impact • Apports d'outils sur l'impact opérationnel (RACI, QQQCP, Matrices de priorités, décision) et relationnel (DESC, technique d'argumentation, posture) • Jeux de rôles et analyse de jeux filmés • Elaboration d'un plan d'action pour se développer
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• 1,5 jour (10h30)
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

2.3.1 ADOPTER LA POSTURE DE MANAGER COACH AVEC UN COLLABORATEUR

Objectifs pédagogiques	- Comprendre les postures du coach et les transposer à son management - Identifier les situations où la posture coach est efficace - Faciliter et encourager la transversalité et le décroisement - S'approprier les outils issus du coaching pour les intégrer à sa pratique - Accompagner son collaborateur dans les RDV, y compris de développement
Public concerné	Managers
Pré-requis	Aucun
Contenu Programme	- Comprendre les différentes postures du manager et leur intérêt au service de la fonction managériale. - S'approprier les outils du manager coach : développer son écoute et son questionnement pour comprendre ses représentations, travailler sur la position et l'orientation solution à l'aide des concepts de « push » et « pull ». - Fixer et suivre un objectif pour développer la performance. - Utiliser le feed-back et l'exploiter jusqu'au bout pour faire progresser un collaborateur. - Savoir questionner pour accompagner la recherche de solutions et identifier les ressources utiles, à travers le modèle SCORE.
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	Déclinable sous différents formats soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète. Des entretiens de coaching peuvent être associés
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

2.3.2 ADOPTER LA POSTURE DE MANAGER COACH FACE À UN COLLECTIF

Objectifs pédagogiques	• Adopter une posture ressource qui soutient l'autonomie, cultive l'esprit d'initiative et facilite la collaboration et le développement du collectif • Identifier les situations où la posture coach est efficace • Faciliter et encourager la transversalité et le décloisonnement • Impliquer ses collaborateurs dans l'animation de l'équipe • S'approprier les outils issus du coaching pour les intégrer à sa pratique • Instaurer la confiance pour favoriser la coopération
Public concerné	• Managers d'équipes
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• Analyser son rapport aux autres, ses pratiques collaboratives, les mécanismes de synergie et de coopération dans un contexte nouveau et non maîtrisé. • Faire un diagnostic de là où se situe son équipe, et constater la progression de son autonomie. • Identifier les diverses postures du manager et comprendre celles qui soutiennent l'autonomie du collectif. • S'approprier le TEAM BOAT pour clarifier l'objectif, expliquer la stratégie et la décliner au sein d'une équipe / d'une unité / d'un collectif. • Comprendre le mécanisme de la confiance en collectif, prendre conscience de son potentiel comme levier d'efficacité, et mesurer son impact sur la coopération et l'engagement. S'interroger sur les conditions optimales pour accorder sa confiance. • Savoir identifier les dysfonctionnements, et les actions à mettre en place dans son équipe. S'entraîner avec le SWOT pour repérer les forces et faiblesses de son équipe. • Comprendre la situation de chacun pour créer de l'entraide et de la transversalité. • Développer l'efficacité collective par la motivation et le mélange des générations.
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Déclinable sous différents formats soit sous forme d'un atelier d'une demi-journée soit une journée complète. Des entretiens de coaching peuvent être associés
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois



#3

RSE

3.1 Valeurs et comportements citoyens organisationnels

- 3.1.1 *Développer ses comportements citoyens en entreprise au travers la compréhension de ses valeurs*
- 3.1.2 *Prendre conscience des comportements citoyens Organisationnels*
- 3.1.3 *Focus sur un des 5 comportements citoyens pour favoriser et encourager son utilisation dans l'entreprise*

3.1.1 DÉVELOPPER SES COMPORTEMENTS CITOYENS EN ENTREPRISE AU TRAVERS LA COMPRÉHENSION DE SES VALEURS

Objectifs pédagogiques	• Renforcer les Comportements Citoyens Organisationnels (CCO) dans l'entreprise pour accroître la performance au travail au travers l'entraide, l'esprit d'équipe et les vertus civiques via la compréhension de ses valeurs personnelles et collectives. • Comprendre ce qu'est une valeur, leur importance dans nos façons de nous comporter : motivation des choix de conduite (ce que nous faisons) ; justification de nos comportements (pourquoi nous les faisons) ; standards sur lesquels nous nous appuyer pour évaluer les personnes et les événements (qui et ce quoi nous aimons) – focalisation de notre attention et perceptions (ce que nous remarquons, ce vers quoi nous portons la vision). • Prendre conscience de ce à quoi on attache de la valeur donne une clé pour savoir ce qui nous motive ; donne un sens et recentre nos actions ; renforce le sentiment de satisfaction ; maintient le sentiment de contrôle sur les événements (meilleur équilibre) et aide à gérer plus efficacement les situations de conflit de valeurs.
Public concerné	• Tout collaborateur et/ou en équipe constituée
Pré-requis	• Aucun
Contenu - Programme	• En amont : Exploration de ses valeurs – Passation du questionnaire de Valeurs de Schwarz (debrief en individuel) • Les valeurs : focus sur une dizaine de valeurs universelles • Partage en sous-groupes : identification de ce qui nous distingue et nous rapproche (valeurs collectives). • Discussion en plénier : partage et analyse des convergences (regroupements des valeurs collectives). • Elaboration d'un blason autour d'une valeur (seul – en binôme ou petits groupes) : devise/slogan (une maxime) – inspirations (personnes et mots clés qu'on veut garder en tête comme fil directeur) – ressources (qualités associées à la valeur) – symboles (un dessin) – mission (comment vivre cette valeur au sein d'un collectif). Partage des blasons en groupe plénier • Conclusion : Comment mieux vivre et incarner ensemble ces valeurs (plan d'action)
Evaluation	• Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	• Sous forme d'un atelier d'une demi-journée et idéalement une séance de coaching individuel en amont de la formation pour analyser son profil de « valeurs ».
Tarif	• Devis à la demande
Solutions de financement	• L'OPCO de votre entreprise • Budget formation
Contact	• Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcce.fr) • Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcce.fr) • Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	• Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. • Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

3.1.2 PRENDRE CONSCIENCE DES COMPORTEMENTS CITOYENS ORGANISATIONNELS

Objectifs pédagogiques	- Identifier les Comportements Citoyens Organisationnels (CCO) dans l'entreprise pour accroître la performance au travail - Prendre du recul sur l'utilité de l'entraide, de l'esprit d'équipe et des vertus civiques pour soi et pour le collectif. - Donner l'envie de développer ses comportements dans l'entreprise
Public concerné	Tout collaborateur
Pré-requis	- Aucun Nota : la participation à l'atelier « développer ses comportements citoyens en entreprise au travers la compréhension de ses valeurs » en amont peut être un plus.
Contenu - Programme	En amont : Exploration de ses comportements - Passation d'une 'échelle d'évaluation en ligne Ice breaker : Exercice expérientiel – jeu pour mettre en avant l'entraide En plénier : S'épanouir dans son travail avec les autres : compréhension de l'utilité et des enjeux liés aux Comportements de Citoyenneté Organisationnelle (altruisme, loyauté, conformité aux règles, coopération, « esprit sportif ») pour répondre à ses propres besoins, à ceux du collectif et au-delà pour l'entreprise. Discussion et apport théorique (éthique). Apport : la <i>passoire de Socrate</i> En sous-groupe : création d'un avatar représentant un CCO (Partage des avatars en grand groupe. Quels sont mes « pouvoirs » - Forces. Comment faire pour me renforcer au quotidien Seul : Construction de son plan d'action pour développer au moins un CCO
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	Sous forme d'un atelier d'une demi-journée et idéalement une séance de coaching individuel en amont ou aval de la formation pour débriefer ses résultats au questionnaire.
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois

3.1.3 FOCUS SUR UN DES 5 COMPORTEMENTS CITOYENS POUR FAVORISER ET ENCOURAGER SON UTILISATION DANS L'ENTREPRISE

Objectifs pédagogiques	Renforcer les Comportement Citoyens Organisationnel (CCO) dans l'entreprise pour accroître la performance au travail en faisant un focus sur une des dimensions
Public concerné	Tout collaborateur
Pré-requis	En amont : Passation de l'échelle d'évaluation de ses CCO
Contenu - Programme	Focus sur un CCO parmi les 5 (altruisme, loyauté, conformité aux règles, coopération, fair-play/esprit sportif). Ice breaker : Exercice expérientiel – jeu pour mettre le groupe en mode collaboratif - Compréhension de l'utilité et des enjeux liés à ce comportement en réponse à ses propres besoins, à ceux du collectif et au-delà pour l'entreprise et de la société en général. Apport théorique : éthique En sous-groupe et groupes plénier : Exercice expérientiel sur le comportement à renforcer telles que des mises en situation, des jeux de rôles ou une activité ludique en groupe, ... Seul : Construction de son plan d'action pour développer le CCO
Evaluation	Evaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne depuis notre plateforme Experquiz
Durée	Sous forme d'un atelier d'une demi-journée et une séance de coaching individuel en amont ou aval de la formation pour débriefer ses résultats au questionnaire.
Tarif	Devis à la demande
Solutions de financement	- L'OPCO de votre entreprise - Budget formation
Contact	- Référent pédagogique : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Référent handicap : Catherine de Rosamel (catherine,derosamel@cyrcee.fr) - Centre de la médiation de la Consommation de Conciliateurs de Justice (49 rue de Ponthieu, 75008 Paris)
Informations	- Accessibilité : Formation accessible au public handicapé. Pour toute personne en Situation Handicap, si besoin d'adaptation prendre contact avec le référent handicap. - Délai d'accès à la formation : sous 1 mois