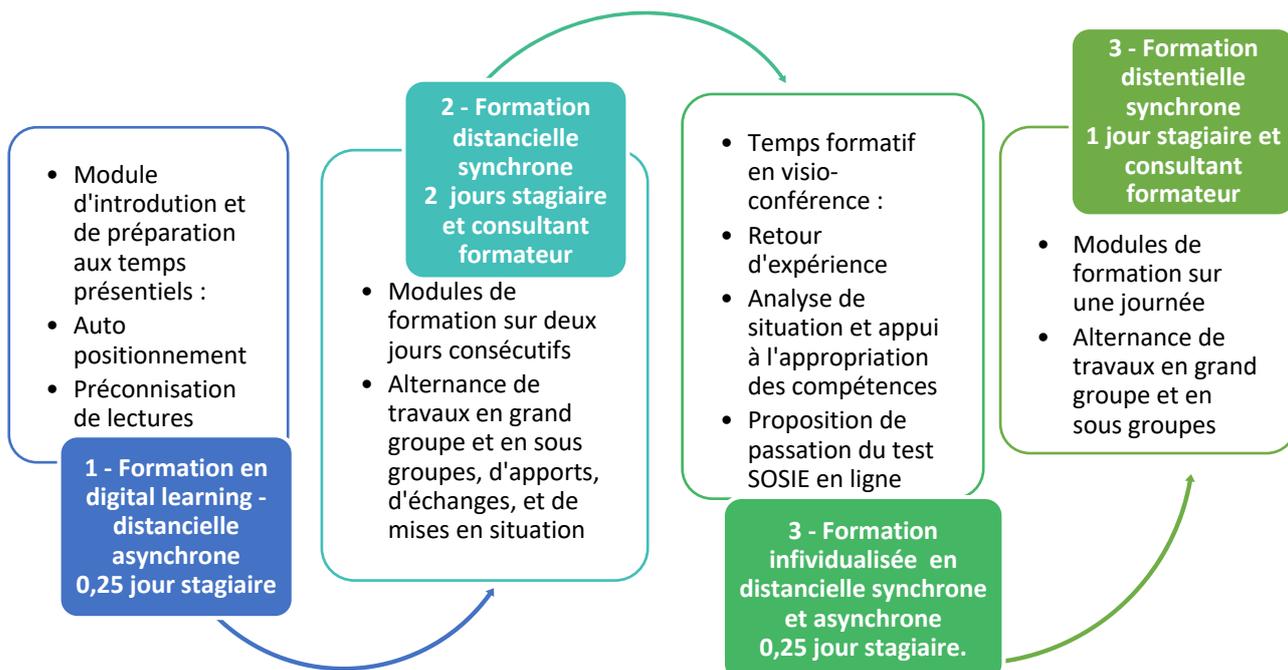


Programme de formation MANAGEMENT NIVEAU 2

Organisation globale de la formation proposée

Programme



Zoom sur l'organisation des temps de formation en distanciel

Temps 1 asynchrone 1 - en amont du 1 jour ½ de formation en synchrone

L'objectif général de ce temps est de se projeter sur la question du management par le sens en s'auto positionnant sur ses savoirs, savoirs faire type et en réalisant quelques lectures clefs.

Modalité : Connection au module de formation distanciel via un lien envoyé aux participants

Temps nécessaire total pour le manager : 1h45

Temps 3 asynchrone - en amont du dernier jour de formation en synchrone

L'objectif général de ce temps est de cheminer dans son management : en identifiant ses moteurs et ses points d'équilibre -notamment via la passation du test SOSIE et la reprise des résultats avec une consultante experte en management stratégique et gestion des RH- et en se projetant sur un plan d'actions.

Modalités : Temps formatif individualisé à distance via une séance en visio-conférence et proposition de la passation en ligne du Test ECPA - SOSIE

Temps nécessaire total pour le manager : 1h45

Temps consultant forfait d'un jour

Zoom sur l'organisation des temps de formation en synchrone

Temps 2 - suite au 1^e temps en distanciel asynchrone - 2 jours en synchrone

Module 1 :

L'objectif général de ce module est de faire revisiter aux managers expérimentés les repères essentiels à la culture du management et de développer l'acquisition de connaissances complémentaires à leurs expériences, pour faire du management un management par le sens

Objectifs pédagogique	Éléments de contenu J1	Méthodes pédagogiques
<i>Découvrir le cadre et prendre sa place dans la formation</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation des intervenants, du cadre de fonctionnement de la formation, des objectifs et des éléments clés du contenu ▪ Présentation des participants et reprise des lectures et de leurs auto-positionnements réalisés en amont de la formation présentielle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Synopsis de formation ▪ Support d'auto-positionnement
<i>Resituer la question du sens dans le monde du travail d'aujourd'hui pour en identifier les enjeux</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le travail et la question du sens au travail en France <ul style="list-style-type: none"> - Que représente le travail, que produit-il dans/pour la société ? Les leviers qui feront/garantiront que le travail ait un sens (en termes de d'objectifs, de production, de performance...) - Pourquoi et pour quoi je travaille ? Les leviers pour que le travail face sens pour ses acteurs ▪ Lectures et traductions du sens du travail <ul style="list-style-type: none"> - La performance globale - La Qualité de Vie au Travail (QVT) - Les quatre besoins psychosociaux au travail et la qualité du travail ▪ Enjeux de la prise en charge de la question du sens par les managers 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remue-méninges puis échange sur les représentations rattachées au travail ▪ Définition du travail par l'OIT ▪ Présentation de données d'études sur le sens au travail et la QVT ▪ Apports complémentaires ▪ SWOT en sous-groupes sur la question de la prise en charge du sens dans le travail
<i>Revisiter et confronter sa définition du management et circonscrire son profil de manager</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le management, une fonction centrale et à l'articulation entre : <ul style="list-style-type: none"> - Les politiques de structure : qualité de service, emploi, gestion des RH, organisation et temps de travail, QVT... - Les préoccupations des salariés : équilibre vie professionnelle/vie personnelle, sécurisation des parcours professionnels... ▪ Projection sur son mode de management et les dynamiques managériales à déployer ▪ Définition et déclinaison des activités professionnelles rattachées au terme sens : <ul style="list-style-type: none"> - Donner un sens : déterminer, partager, communiquer - Garantir du sens : condition d'exercice, reconnaissance, implication ▪ Identification des deux niveaux complémentaires de compétences du manager par le sens : <ul style="list-style-type: none"> - Compétences à orienter vers un cap : la finalité professionnelle - Compétences à se donner et proposer un ancrage, un cadre de références : la raison d'être professionnelle ▪ Le triptyque du management : <ul style="list-style-type: none"> - L'institutionnel, Le projet, L'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apports et échanges interactifs ▪ Exercices successifs de présentation individuelle, de définition puis d'identification des dynamiques managériales ▪ Travaux en sous-groupes sur les réalités, expériences et problématiques de chacun ▪ Reprise en grand groupe des enseignements des travaux en sous-groupes et apports complémentaires ▪ Schéma sur le triptyque managérial

Module 2 :

L'objectif général de ce module est de développer chez les managers la maîtrise des méthodes et outils pour faire du management un levier de la performance globale des entreprises

Objectifs	Éléments de contenu J2	Méthodes pédagogiques
<i>Réaliser un état des lieux sur les moteurs managériaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Points sur les enseignements de la 1^e journée ▪ Les moteurs du management à travers les interfaces du triptyque 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exercice du +++ ▪ État des lieux à partir du schéma sur les moteurs du management par le sens à partir du triptyque managérial
<i>Analyser les situations « problèmes » et en tirer les enseignements</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projection sur une situation de management pour une mise en œuvre des apports de la journée 1 ▪ Identification des moments clefs et réflexes à développer au service du management ▪ Repérage des objectifs d'évolution de la pratique du management 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étude de cas en sous-groupe ▪ Restitution en grand groupe et enseignements ▪ Apport complémentaire à partir de la grille d'analyse de Jacques Ardoino
<i>S'approprier les outils et méthodes au service de son management par le sens</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation de différents outils au service des 3 dimensions du triptyque managérial, pour illustration : <ul style="list-style-type: none"> - Institutionnel : Organigramme, agendas et retro-plans partagés... - Projet : Méta-plan, outil d'espaces collaboratifs... - Équipe : Fiche de fonction, entretien professionnel, espaces de discussion... ▪ Identification et distinction des postures adaptées au développement du management par le sens 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remue-méninges sur les phases et les outils ▪ Apports complémentaires et présentation d'outils ▪ Exercice de mimes et d'entraînement sur les postures
<i>Se projeter sur des actions inter session et modalités du 2^e temps en distanciel</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'étalonnage managérial au service de l'identification de son profil, ses moteurs personnels et au service de la compréhension des moteurs des autres ▪ Projection sur le temps intersession pour une déclinaison et une mise en œuvre de ses capacités à créer du sens dans sa pratique de manager 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remue-méninges ▪ Présentation du test SOSIE et de l'étalonnage managérial ▪ Temps de réflexion individuel et temps d'échange en grand groupe
<i>Réaliser le bilan de cette 1^e session en synchrone</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluation du niveau d'appropriation des apports 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exercice « Juste un mot » ▪ Échange collectif

Temps Intersession pour une mise en œuvre des apports de la formation

Temps 3 en distanciel pour un cheminement individualisé et accompagné sur sa pratique et ses atouts de manager

Temps 4 - suite au 1^e temps en distanciel asynchrone - 1 jour en synchrone

Module 3 :

L'objectif général de ce module est de permettre à chaque manager d'être acteur d'un management par le sens dans son entreprise en construisant son plan d'action managérial.

Objectifs pédagogiques	Éléments de contenu	Méthodes pédagogiques
<i>Tirer les enseignements des actions inter session</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retour d'expérience sur les actions et enseignements de l'inter session des travaux ▪ Analyse des difficultés rencontrées et apports complémentaires sur les méthodes et outils au service du management par le sens 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travail par 2 pour un regard croisé sur les actions menées en inter session ▪ Présentation en plénière des enseignements tirés ▪ Apports complémentaires
<i>S'exercer à mener des actions clés du management au quotidien</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'utilisation de l'assertivité dans sa communication avec ses collaborateurs pour : <ul style="list-style-type: none"> - La fixation d'objectifs : déclinaison des objectifs stratégiques en objectifs individuels - L'annonce d'un changement, ou d'une mauvaise nouvelle - L'entretien de recadrage, ou pour dire non 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Méthode DESC et Technique SMART ▪ Mises en situation d'entretiens de fixation d'objectifs, de recadrage, d'annonce ▪ Mutualisation, enseignements et apports complémentaires
<i>Construire son plan d'action managérial et s'entraîner à le présenter</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identification des ingrédients et de la construction d'un plan managérial ▪ Construction de son plan d'action managérial à partir des apports du 1^e temps de formation présentiel et des temps formatifs distanciels, à titre indicatif des priorités et objectifs pouvant apparaître dans un plan : <ul style="list-style-type: none"> - S'agissant de l'équipe : Montée en compétences de son équipe, Clarification des indicateurs de livrable sur la qualité de prestation... - S'agissant du projet : Organisation de la définition des objectifs, planification de la répartition des responsabilités... - S'agissant de l'institutionnel : Processus d'organisation d'une décision collective, réorganisation d'un service ... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apports ▪ Exercice individuel puis à deux sur l'élaboration de son plan managérial ▪ Exercice de présentation de son projet en grand groupe
<i>Évaluer à chaud de ses acquisitions et se projeter sur les mises en œuvre</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positionnement en fin de formation à partir de l'outil d'auto-positionnement utilisé le jour 1 ▪ Mesure des écarts ▪ Évaluation orale de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reprise du tableau d'auto-positionnement ▪ Tour de table

Histoire et gouvernance spécifique du cabinet

Création en 1989, à l'initiative de professionnels du champ emploi/formation, soutenus par les partenaires sociaux d'Ille-et-Vilaine.

Un statut associatif jusqu'en 2002, une évolution en SAS à conseil de surveillance, dont l'association paritaire d'origine garde le contrôle.

Le projet de départ, qui fonde le cœur de métier de CATALYS, s'inscrit dans l'accompagnement, par la gestion des compétences, des personnes et des organisations en changement : évolution du contexte stratégique, mutations technologiques et organisationnelles, innovations de process et produits, transfert et acquisition de compétences.

Si la Gestion des Ressources Humaines, le management et l'organisation constituent l'expertise de base de CATALYS, le cabinet a fait évoluer ses compétences. Il s'appuie aujourd'hui sur une pluridisciplinarité qui lui permet de maîtriser l'ensemble des champs de l'audit, du conseil et du changement (droit, finance / gestion) et de proposer une approche globale à ses clients.

En cohérence avec son projet paritaire, le cabinet appuie les démarches de "changements négociés" et la "sécurisation des parcours professionnels" en intervenant au service des entreprises et des salariés.

Depuis 30 ans, CATALYS Conseil accompagne les femmes, les hommes et les organisations engagées dans les processus de changement. Fort de cette expérience, nous avons développé et un savoir-faire reconnu pouvons mettre à votre disposition :

Nos expertises :

Connaissance de la réalité des entreprises du grand ouest et expertise en matière de GRH et GPEC

Depuis son origine, la gestion des ressources humaines et le management des compétences constituent le cœur de métier de CATALYS. Depuis 2010 nous avons accompagné, toutes filières confondues, plus de 450 entreprises et associations sur ce champ, ce qui nous confère une très bonne connaissance des enjeux stratégiques, des pratiques RH et des problématiques compétences des structures du territoire. Ces appuis concernent le champ individuel comme les démarches collectives au niveau de réseaux, branches ou territoires (approche GPEC-T).

Notre expertise en matière d'accompagnement stratégique des entreprises, ainsi que sur le volet spécifique des RH, est reconnue par notre certification « ISQ-OPQCM » (Office Professionnel de Qualification des Conseils en Management) sur les domaines « cabinet généraliste » / « Ressources Humaines ».

Expertise en ingénierie de formation, de certification et animation de formation

Depuis sa création, CATALYS Conseil fait de la formation l'un des leviers de l'accompagnement des changements. En ce sens, l'ingénierie des formations proposées, notamment en intra, est ajustée au contexte. Elle s'appuie néanmoins sur des fondamentaux tels que la pédagogie active.

D'autre part, et depuis 1992, CATALYS a participé à la conception et déployé la « Formation Intégrée au Travail », notamment dans le secteur du bâtiment. Le cabinet reprend cette approche de la formation aussi souvent que possible et s'en inspire dans le cadre des formations de tuteurs et de formateurs internes.

Expertise en coaching managérial

CATALYS conseil se positionne aux côtés des acteurs du changement et les accompagne dans la mise en œuvre de nouveaux référentiels aussi bien en accompagnement de projet qu'en accompagnement d'équipes. A sein d'un département spécifique dédié au coaching et aux accompagnements individualisés, nos consultants ont su développer une expertise et une posture ad hoc conjuguant les différentes approches junguennes, PNL, AT et analyse systémique avec une approche pragmatique et ajustée aux problématiques et cultures des acteurs accompagnés

Nos engagements sociaux

Le modèle économique et de gouvernance du cabinet

CATALYS Conseil s'appuie sur un projet d'entreprise porté par les valeurs et la gouvernance des structures de l'Économie Sociale et Solidaire. Association Loi 1901 13 ans le cabinet s'est transformé depuis 17 ans en SAS dont le capital est détenu par l'association paritaire d'origine (composée de partenaires sociaux régionaux) et l'actionnariat salarié. Son Conseil de Surveillance est garant des choix stratégiques et sociaux réalisés par le dirigeant, lui-même salarié. Ce modèle d'entreprise distingue clairement CATALYS Conseil dans le paysage des cabinets de conseil. Le cabinet ne rétribue aucun actionnaire privé et son résultat est seulement affecté au renforcement de ses fonds propres et à la rémunération des collaborateurs. Ce modèle permet également d'investir une partie du résultat du cabinet dans des actions d'ingénierie et de réflexion, par exemple autour de la sécurisation des parcours professionnels, en partenariat avec des acteurs de l'emploi ou les partenaires sociaux territoriaux. CATALYS Conseil réalise des actions bénévoles en faveur de l'emploi des jeunes en partenariat. Plusieurs actions ont été menées et reconduites en ce sens sur les bassins angevins et nantais.

Le domaine environnemental

▪ Les déplacements

CATALYS Conseil réduit autant que possible les déplacements en évitant la multiplication des réunions et en utilisant la visioconférence lorsque cela est possible, notamment dans la coordination de nos équipes réparties aujourd'hui sur une trentaine d'antennes. Nous privilégions les modes de transport ayant un faible impact sur l'environnement. Surtout, le cabinet s'inscrit dans un projet régional, et une implantation de proximité avec nos clients majoritairement bretons et ligériens. Cela limite sensiblement les déplacements notamment pour cet appel d'offre.

▪ L'impression de documents

Nous adoptons également une politique raisonnée d'impression de documents en imprimant le nombre limité au juste nécessaire et en recto-verso, sur du papier recyclé. Nous avons par ailleurs un contrat avec la Feuille d'Érable à Rennes pour le traitement de tous les documents papier à recycler.

Le domaine social

CATALYS Conseil met en œuvre une politique sociale ambitieuse qui se traduit à plusieurs niveaux :

- **La politique d'emploi** : CATALYS Conseil n'a pas recours aux contrats précaires (vacation, CDD à répétition, intérim...), mais propose à ses salariés des contrats en CDI ou des CDD longs. Sur 120 salariés aujourd'hui, les $\frac{3}{4}$ sont en CDI et $\frac{1}{4}$ en CDD de 12 à 18 mois. Nous n'imposons par ailleurs aucun temps partiel, soutenant le temps de travail choisi.
- **Les avantages sociaux** : soucieux d'une gestion des ressources humaines équilibrée, CATALYS Conseil développe une politique d'avantages sociaux ambitieuse, illustrée par ses accords internes (RTT, seniors, télétravail...), une prise en charge avantageuse de la mutuelle, des tickets restaurant...
- **La gestion des compétences** : cœur du projet de CATALYS, la gestion des compétences et des parcours professionnels est intégrée dans le management des salariés. CATALYS Conseil dépasse chaque année ses obligations en termes de plan de formation. Enfin, sur les 20 cadres que compte l'entreprise aujourd'hui, tous sont issus de la promotion interne.
- **Le dialogue social** : CATALYS Conseil a toujours soutenu un dialogue social interne de qualité, dépassant volontairement ses obligations en la matière. Ce dernier s'illustre par différents accords internes (égalité Femmes / Hommes, réduction du temps de travail, senior, accord de participation, télétravail etc.). En 30 ans d'histoire, CATALYS Conseil n'a jamais rencontré de conflit social ou de prud'hommes.
- **La diversité** : CATALYS Conseil agit pour la diversité dans le cadre de sa politique RH. Le cabinet est à jour et dépasse ses obligations en termes d'embauche de salariés reconnus travailleurs handicapés. Nous disposons d'un accord d'entreprise sur les seniors garantissant des aménagements de fin de carrière permettant de sécuriser leurs parcours professionnels au sein de l'entreprise. Enfin, concernant l'égalité Hommes/Femmes, l'entreprise a négocié un accord d'entreprise offrant des conditions favorables à l'équilibre vie pro/vie personnelle.

Le capital de CATALYS Conseil est ouvert à ses salariés. 32 salariés sont ainsi actionnaires de l'entreprise aujourd'hui. Depuis janvier 2019, CATALYS Conseil a initié une démarche RSE qui comprend une étape de « diagnostic » puis le déploiement d'un plan d'actions sur plusieurs années.



Nos Certifications

■ Agrément ESUS :

CATALYS Conseil, de statut commercial (SAS), est reconnu par l'État pour son projet d'entreprise solidaire. Ainsi, le cabinet est titulaire de l'agrément ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale) depuis début 2019 et pour 5 ans.

■ ISQ-OPQCM : Certificat N° 12 06 SR 1081

Depuis 2005 CATALYS Conseil est qualifié « OPQCM », Office Professionnel de Qualification des Conseils en Management, et ce pour trois ans renouvelables. La qualification OPQCM constitue une reconnaissance du professionnalisme du cabinet par un organisme indépendant. Qualification attribuée jusqu'au 13/06/2020 pour les domaines suivants :

- Ressources Humaines
- Recrutement
- Management de projets
- Stratégie et politique d'entreprise
- Conseil en formation,
- Approche globale des organisations, Généraliste

■ Certification AFNOR

CATALYS Conseil a été évalué et déclaré conforme au référentiel « Conformité en formation professionnelle » reconnu par le CNEFOP et permettant de respecter l'ensemble des critères de l'article R 6316-1 du code du travail issu du décret N° 2015-790 du 30 juin 2015 pour le type d'action de formation suivante :

Formations non certifiantes, non qualifiantes, non diplômantes (formation dites courtes).

■ Datadock :

N° déclaration d'activité : 0002590



30 ans de confiance



120 collaborateurs
100 consultants



30 agences



8 M€ de CA en 2018



18000 personnes en
transition
accompagnées/an



1200 bilans de
compétences/an



350 structures
accompagnées/an



Différents
environnements
d'intervention