

1^e partie du temps formatif synchrone - 3 jours en distanciel et en continu

Module 1 - 7 heures : Le système managérial et le leadership

Objectifs pédagogiques	Éléments de contenu J1	Méthodes, références et outils pédagogiques
<p><i>Séquence 1</i> Revisiter les enjeux et ce que recouvre le système managérial</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le système L'analyse systémique pour une approche globale et dynamique 	<ul style="list-style-type: none"> Remue-méninges Apports théoriques et échanges interactifs
<p><i>Séquence 2</i> Maîtriser les déclinaisons du management</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les domaines du management Les savoirs-être professionnels du management 	<ul style="list-style-type: none"> Remue-méninges sur les déclinaisons du management Apports complémentaires
<p><i>Séquence 3</i> Questionner le type de manager que l'on est et son rapport au leadership</p>	<ul style="list-style-type: none"> Son type de management 	<ul style="list-style-type: none"> Auto-positionnement et échanges interactifs
<p><i>Séquence 4</i> S'exercer à l'animation de différents types d'entretiens au service de son action managériale</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le leadership et le management 	<ul style="list-style-type: none"> Post-it Travail par deux
	<ul style="list-style-type: none"> Des techniques d'entretien au service de l'action managériale Entraînement 	<ul style="list-style-type: none"> Apports Études de cas et Mises en situation Enseignements

Module 2 - 7 heures : Le management situationnel

Objectifs pédagogiques	Le management situationnel Éléments de contenu J2	Méthodes, références et outils pédagogiques
<p><i>Séquence 1</i> Comprendre le management situationnel et les qualités du manager correspondants</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le management situationnel et ses 4 lois Les qualités du manager et son dilemme Instincts perdants versus pratiques gagnantes 	<ul style="list-style-type: none"> Réflexion individuelle et échanges interactifs en grand groupe Apports théoriques Travail en sous-groupes
<p><i>Séquence 2</i> Circonscrire les rôles du manager</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les rôles du manager 	<ul style="list-style-type: none"> Map mind Auto-positionnement Apports complémentaires
<p><i>Séquence 3</i> Identifier ce qui caractérise les réalités managériales</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les réalités managériales Zoom sur les niveaux de l'autonomie Le management efficace 	<ul style="list-style-type: none"> Schéma des réalités du manager Exercice de positionnement des modes de management et échanges interactifs
<p><i>Séquence 4</i> Situer son style managérial</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les 4 styles managériaux 	<ul style="list-style-type: none"> Apports théoriques

Module 3 - 7 heures : La gestion d'équipe

Objectifs pédagogiques	Éléments de contenu J3	Méthodes, références et outils pédagogiques
<i>Lancement de la 2^e partie de la formation</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation le déroulement de la journée ▪ Lien avec les modules précédents et les attentes exprimées pour ce module 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Synopsis formation
<i>Séquence 1 Maitriser la matrice des priorités</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les notions d'important et d'urgent ▪ La définition des enjeux de l'action ▪ Le questionnement d'aide à la priorisation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apports ▪ Échanges interactifs
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le « To do list » 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recensement en grand groupe ▪ Travail en binômes ▪ Enseignements et apports complémentaires en grand groupe
<i>Séquence 2 Situer et se donner de la méthode pour optimiser la délégation dans sa pratique de management</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition et ingrédients de la délégation ▪ Les prérequis ▪ Les trois niveaux de délégation ▪ Les conditions d'optimisation d'une délégation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apports et échanges au tour de la méthode SMART ▪ Exercice « Rater-réussir » en sous-groupes ▪ Enseignements en grand groupe
<i>Séquence 3 S'exercer à l'entretien de délégation</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'entretien de délégation ▪ Le suivi et le rendre compte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apports ▪ Exercice d'entraînement ▪ Enseignements

Temps inter session pour une mise en œuvre des enseignements tirés de la 1^e partie de la formation

2^e partie du temps formatif synchrone - 2 jours en distanciel et en continu

Module 4- Présentiel - 7 heures : Priorisation et délégation

Objectifs pédagogiques	Éléments de contenu J4	Méthodes, références et outils pédagogiques
<p><i>Séquence 1</i> Intégrer les différents stades d'évolution dans sa gestion d'équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rappel sur les stades d'évolution Les niveaux de mobilisation Les clés du développement de l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> Schéma des stades d'évolution Travail en sous-groupes et apports théoriques et échanges interactifs
<p><i>Séquence 2</i> Maîtriser ce que recouvre le management par le sens</p>	<ul style="list-style-type: none"> La question du sens Les deux niveaux du management par le sens Les traductions du sens dans le travail au quotidien 	<ul style="list-style-type: none"> Remue-méninges sur cette question dans le management Apports complémentaires Travail en sous-groupes
<p><i>Séquence 3</i> Identifier les leviers de la performance collective et l'implication individuelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le management par les objectifs Le management par les compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Apports et échanges au tour de la méthode SMART Travail par deux
<p><i>Séquence 4</i> S'exercer à l'animation de réunion, outil managérial</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les différents types de réunions rencontrées et leurs conduites Les conditions de réussite et la posture du manager 	<ul style="list-style-type: none"> Apports Partage des expériences Enseignements

Module 5 - Présentiel - 7 heures : Gestion des situations managériales difficiles

Objectifs pédagogiques	Éléments de contenu J5	Méthodes, références et outils pédagogiques
<p><i>Séquence 1</i> Recenser et catégoriser les situations difficiles</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les expériences et gestion des situations difficiles rencontrées 	<ul style="list-style-type: none"> Travail par deux Apports complémentaires
<p><i>S'exercer à différentes pratiques d'entretiens clefs dans la gestion de situations difficiles</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> L'annonce d'un changement ou d'une mauvaise nouvelle La courbe des émotions 	<ul style="list-style-type: none"> Mises en situation, enseignements et apports Remue-méninges et apports complémentaires
<p><i>Séquence 3</i> Comprendre le rôle de l'assertivité dans sa pratique managériale</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le recadrage Principes de communication et développement de l'assertivité La méthode DESC 	<ul style="list-style-type: none"> Exercices d'entraînement, mutualisation des enseignements Apports complémentaires Auto-positionnement
	<ul style="list-style-type: none"> « Dire non » et « Gérer son erreur » Bilan de la journée et mesure de son impact sur les démarches de chacun (employabilité-recrutement) 	<ul style="list-style-type: none"> Mises en situation Mutualisation des enseignements et apports complémentaires

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 ¾ sont en CDI et ¼ 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