



formation médiation conseil

Propositions

*Une approche lucide des relations humaines et du travail réel.
Un objectif d'efficacité dans le respect des personnes*



Sommaire

- Présentation de FMC P3 ; 5
- **Formations** P6 ; P16
 - ☞ Management P6 ; P10
 - ❖ Management lucide P7
 - ❖ Conduire un changement organisationnel P8
 - ❖ Gérer des conflits et négocier les situations difficiles P9
 - ❖ Sortir de la réunionite P10
 - ☞ Vie au travail P11 ; P15
 - ❖ De la prévention des RPS à la QVT P12
 - ❖ Manager avec les représentants du personnel P13
 - ❖ animer et piloter un service de santé au travail P14
 - ❖ piloter le projet du CHSCT P15
- **Médiations et coaching** P16 ; P19
 - ☞ Coaching individuel P17
 - ☞ Coaching collectif P18
 - ☞ Médiation (s) au travail P19
 - ☞ Groupes d'analyse de pratique P20
- **Conseil et Interventions** P21 ; 23
 - ☞ Diagnostic socio organisationnel p22
 - ☞ Gérer les crises P22
 - ☞ Ateliers de prospective P23
 - ☞ Conduite de projet stratégique P23
- Exemples d'interventions P24

Présentation de FMC

Notre démarche



Face à vos situations, nous apportons notre expérience et nos compétences.

- **Des interventions sur mesure**
 - ☞ Parce que chaque activité pose des problèmes singuliers, nous construisons des réponses sur mesure adaptées tant à vos moyens qu'à vos besoins
- **Des approches modulaires**
 - ☞ Les contenus proposés peuvent être combinés
- **Des principes d'action**
 - ☞ L'écoute du client
 - ☞ Le respect des personnes
 - ☞ La lucidité comme principe d'approche
 - ☞ Une approche pluridisciplinaire

Présentation de FMC



- Le cabinet est dirigé par François Maheu, sociologue consultant diplômé en conseil en relations sociales et développement des ressources humaines. Il a été formé à HEC, au CNAM et à Mines Paris Tech. Ses activités actuelles combinent plusieurs modalités d'intervention (formation, coaching, conseil).
- François Maheu conjugue une expérience de management et de consultant formateur auprès de nombreuse entreprise, mais aussi de services de santé, d'associations et d'organisations syndicales.
- Chargé d'enseignement à l'université (*management de projet, innovation et organisation, santé au travail...*), il est aussi IPRP et intervient dans le cadre d'expertises auprès de CSE

Contact :



formation / médiation / conseil

François Maheu

15, quai de la Gironde

75019 Paris

mél. :

francois.maheu@formationmediationconseil.fr

N° Siret :

530 738 616 00024

Ape :

7022Z

N° TVA :

FR48530738616

Numéro de dispensateur de formation professionnelle :

11 75 46 793 75

IPRP :

IDF/2014/58

Membre d'une Association Agréée, le règlement des honoraires par chèque est accepté

Présentation de FMC

- Formation Médiation Conseil (FMC) est un organisme de formation riche d'une expérience de plus de 20 ans.
- FMC fait appel à un réseau de chercheurs et de formateurs reconnus dans leurs champs pour répondre aussi bien à des demandes d'interventions, d'études, de diagnostics et d'ingénierie de formation.
- Nous travaillons sur le champ du public comme du privé, de la fonction publique et de l'économie sociale et solidaire..

Ils nous ont fait confiance :

*ASFOSAR ; AP ; HP ; ARCONÉ ; SIMT ; COMUNDI ; Condorcet ; IRTS Île-de-France
Montrouge/Neuilly-sur-Marne ; IFSY ; UPEM ; RATP ; CFDT ; université Paris 1,
Paris 11, Paris 13 ; CCMSA ; 3R consultant ; Secafi ; AEPACT ; fondation Abbé Pierre ;
APF ; savoir Psy ; association Retravailler ; ADAPEI ; ACOR conseil ; Mediagare ;
SOFIS ; EKITEO ; Transdev ; UPROMI ; RATP ; SODIE ; Pôle Emploi ; Veolia ; VECTIS ;
IFRESS ; Actysens conseil ; Fédération UNA ; AXA ; ESSEC*

Management lucide

Conduire un changement organisationnel

Gérer des conflits et négocier les situations difficiles

Sortir de la réunionite

FORMATIONS MANAGEMENT



FORMATION
Management
Vie au travail
Changement

MÉDIATION
Médiation en entreprise
Coaching
Coaching collectif

CONSEIL
Accompagnement du changement
Intervention
Animation de séminaires

Management lucide

La valeur ajoutée du management, c'est de permettre aux collaborateurs de s'engager dans leur travail et donc d'élaborer des principes collectifs, les faire appliquer et les adapter aux situations concrètes de travail ainsi qu'aux objectifs de l'entreprise.

- **Objet**

- ☞ Comprendre et motiver son équipe dans un environnement changeant, asseoir sa légitimité et décrypter les enjeux des différents acteurs qui concourent à la réussite des objectifs des entreprises.

- **Programme**

- ☞ Analyser le fonctionnement de son équipe, investiguer l'environnement
- ☞ Comprendre et confronter les représentations
- ☞ Rôle attendu et rôle réel
- ☞ Les outils de la motivation
- ☞ La pratique du face-à-face
- ☞ La conduite de réunion et le renforcement du collectif
- ☞ Résolution de problèmes et gestion des situations difficiles
- ☞ Prendre des décisions

- **Public**

- ☞ Tout manager ayant à encadrer une équipe

- **Méthodes pédagogiques**

- ☞ La formation s'appuie sur les pratiques réelles des participants, nous mobilisons de multiples médiations pédagogiques (vidéo, mises en situation, études de cas, analyse de pratiques, travaux collectifs...)

- **Durée**

- ☞ 3 jours

- **Tarifs**

(FMC n'est pas assujetti à la TVA pour la formation)

- ☞ 450 € par jour et par stagiaire
- ☞ 1800 € par jour en intra (max 6 stagiaires)

Cette formation peut se décliner sous la forme d'un accompagnement individuel (10 séances de 2 heures)

Conduire un changement organisationnel

Les entreprises connaissent régulièrement des réorganisations répétées de leurs modes de conception et de production. Réorganisations qui touchent toutes les fonctions et tous les niveaux de l'entreprise.

Ces changements impactent fortement le management, et nécessitent l'implication de l'ensemble de la communauté de travail.

- **Objet**

- ☞ Cette formation mobilise les concepts issus des théories de l'organisation appliqués aux enjeux des changements organisationnels.

- **Programme**

- ☞ Une approche pluridisciplinaire (sociologie psychosociologie, psychologie du travail...) des interactions au travail,
- ☞ élaborer le diagnostic de son organisation (structure, jeux d'acteurs, dynamique culturelle)
- ☞ Faire le pronostic de changement de son équipe, de son service.
- ☞ Construire un dispositif adapté
- ☞ Se doter d'outils de pilotage

- **Public :**

- ☞ Toute personne ayant à mener un changement

- **Méthodes pédagogiques**

- ☞ La formation s'appuie sur les pratiques réelles des participants. Nous mobilisons de multiples médiations pédagogiques (vidéo, mises en situation, études de cas, analyse de pratiques, travaux collectifs...).

- **Durée**

- ☞ 3 jours

- **Tarifs**

(FMC n'est pas assujetti à la TVA pour la formation)

- ☞ 450 € par jour et par stagiaire
- ☞ 1800 € par jour en intra (max 6 stagiaires)

Cette formation peut se décliner sous la forme d'un accompagnement individuel (7 séances de 2 heures)

Gérer des conflits et négocier les situations difficiles

Les situations délicates font partie intégrante de notre environnement professionnel. Plutôt que de les ignorer avec le risque que les choses dégénèrent, un manager se doit de se préparer à les gérer.

Désaccords, problèmes de performance, enjeux importants... Comment aborder ces situations avec les outils et l'approche adéquats ? Comment argumenter, objectiver et négocier de manière adéquate ?

- **Objet**
 - ☞ Identifier les éléments clés du rôle du manager dans des situations réelles « difficiles ».
 - ☞ Investir les différentes dimensions du rôle attendu du management tant par l'institution que par les collègues.
- **Programme**
 - ☞ Comprendre les mécanismes de la relation en situation de tensions et de conflits
 - ☞ Identifier les leviers managériaux et ressources organisationnelles permettant la résolution de problèmes et la gestion des situations.
 - ☞ Prendre conscience de son fonctionnement en situation difficile.
- **Public :**
 - ☞ Managers d'équipes
- **Méthodes pédagogiques**
 - ☞ À partir de l'expérience des participants, managers que comme managés apporterons des situations qui seront évoquées puis analysées en utilisant plusieurs grilles adaptées.
 - ☞ Ces situations seront exploitées en mise en situation et transformées en « cas pédagogiques ».
- **Durée**
 - ☞ 2 jours
- **Tarifs**
(FMC n'est pas assujetti à la TVA pour la formation)
 - ☞ 450 € par jour et par stagiaire
 - ☞ 1800 € par jour en intra (max 6 stagiaires)

Cette formation peut se décliner sous la forme d'un accompagnement individuel (7 séances de 2 heures)

Sortir de la réunionite

Les réunions dans l'entreprise occupent dans l'emploi du temps de chacun une place qui peut parfois friser le ridicule. C'est cette boulimie de réunions que l'on qualifie de réunionite.

Préparer et animer une réunion réussie, c'est répondre à un enjeu d'efficacité collective : partager les informations utiles, avancer dans les projets communs, développer de meilleurs processus de travail, prendre des décisions collectives ou résoudre des problèmes...

- **Objet**
 - ☞ Comprendre ce qui fait l'essence d'une réunion efficace et les travers les plus courants des réunions ratées ou inutiles
 - ☞ Préparer et justifier la réunion en amont
 - ☞ Savoir animer tous types de réunions et obtenir la participation active des participants.
- **Programme**
 - ☞ Les différents types de réunions
 - ☞ Les fonctions respectives de l'animateur et des participants
 - ☞ Prendre des décisions à plusieurs.
 - ☞ Inscrire les réunions dans la vie de l'organisation
 - ☞ Gérer les situations difficiles.
- **Public**
 - ☞ Toute personne ayant à préparer, animer conduire des réunions dans le cadre de son activité.
- **Méthodes pédagogiques**
 - ☞ La formation s'appuie sur les pratiques réelles des participants.
 - ☞ Nous mobilisons de multiples médiations pédagogiques (vidéo, mises en situation, études de cas)
- **Durée**
 - ☞ 2 jours
- **Tarifs**

(FMC n'est pas assujetti à la TVA pour la formation)

 - ☞ 450 € par jour et par stagiaire
 - ☞ 1800 € par jour en intra (max 6 stagiaires)

De la prévention des RPS à la QVT

Manager avec des représentants du personnel

Animer et piloter un service de santé au travail

Piloter le projet du CHSCT

FORMATIONS VIE AU TRAVAIL

**FORMATION**

Management
Vie au travail
Changement

MÉDIATION

Médiation en entreprise
Coaching
Coaching collectif

CONSEIL

Accompagnement du changement
Intervention
Animation de séminaires

De la prévention des RPS à la promotion de la QVT

La performance ne repose pas seulement sur la volonté des professionnels de bien remplir leur mission, mais sur la capacité des organisations à favoriser les choix collectifs sur les priorités et à réunir les conditions pour permettre une bonne qualité du travail.

Cette bonne qualité de travail nécessite de mettre en place une stratégie qui vise à prévenir les risques psychosociaux et d'identifier les leviers managériaux adaptés tant aux personnes qu'aux objectifs du travail.

- **Objet**
 - ☞ Identifier les éléments à investiguer afin de construire son propre diagnostic au sein de l'entreprise
 - ☞ Intégrer les pratiques nécessaires pour la mise en œuvre d'un modèle de management du travail afin d'améliorer la Qualité de vie au travail au sein de son organisation
- **Programme**
 - ☞ Améliorer la qualité de vie professionnelle
 - ☞ Anticiper et gérer les situations conflictuelles
 - ☞ Optimiser la relation avec chacun et réduire stress et conflits
 - ☞ Combiner efficacité et bien-être
 - ☞ L'enjeu des approches collectives
 - ☞ Construire les modalités d'échange entre pairs.
- **Public :**
- **Méthodes pédagogiques**
 - ☞ La formation s'appuie sur les pratiques réelles des participants
 - ☞ Nous mobilisons de multiples médiations pédagogiques : sous-groupes, présentations « théoriques »...
- **Durée**
 - ☞ 3 jours
- **Tarifs**
(FMC n'est pas assujetti à la TVA pour la formation)
 - ☞ 450 € par jour et par stagiaire
 - ☞ 1800 € par jour en intra (max 6 stagiaires)

Manager avec des représentants du personnel

La présence, dans son équipe, de représentants du personnel peut parfois poser des problèmes à un manager, problèmes de management, mais aussi, problèmes d'organisation. (Absences pour réunions, heures de délégation, sollicitations et interventions revendicatives...).

Il faut alors comprendre ressources, motivations et enjeux des représentants afin de pouvoir organiser une négociation adaptée et à s'appuyer sur les différentes ressources de l'organisation pour gérer les situations parfois délicates.

- **Objet**
 - ☞ Permettre aux managers de réfléchir à une démarche de collaboration positive pour instaurer dans leur service, un mode de relation « gagnant ; gagnant » et intégrer les mandats dans la stratégie de management
 - ☞ comprendre l'organisation du Dialogue social en France et les évolutions du paysage social.
 - ☞ Agir dans le cadre d'un conflit social
- **Programme**
 - ☞ Panorama et évolution des IRP dans l'entreprise
 - ☞ Évolutions récentes, loi de 2008 sur la représentativité.., Loi Rebsamen, loi Macron...
 - ☞ Droits et devoirs des représentants du personnel, périmètre de l'activité des représentants
 - ☞ Attributions, moyens d'action, et missions vis-à-vis du personnel, de la hiérarchie, de l'entreprise. Protection juridique des délégués et mandatée : en cas de licenciement, en cas de discrimination...
 - ☞ La gestion des absences dans le cadre de la délégation : la forme et le fond
 - ☞ la relation avec les instances de consultation ou d'appel : Inspecteur du travail, prud'hommes, syndicats, autres...
 - ☞ Comprendre les étapes d'un conflit social
- **Public**
 - ☞ Tout manager confronté à des collaborateurs mandatés
- **Méthodes pédagogiques**
 - ☞ La formation s'appuie sur les pratiques réelles des participants
 - ☞ Nous mobilisons de multiples médiations pédagogiques (vidéo, mises en situation, études de cas, analyse de pratiques, travaux collectifs...)
- **Durée**
 - ☞ 2 jours
- **Tarifs**

(FMC n'est pas assujetti à la TVA pour la formation)

 - ☞ 450 € par jour et par stagiaire
 - ☞ 1800 € par jour en intra (max 6 stagiaires)

Cette formation peut se décliner sous la forme d'un accompagnement individuel (7 séances de 2 heures)

Management de projet au cœur d'un Service de Santé au Travail

Les services de santé au travail connaissent des réorganisations intenses, profondes et répétées. Réorganisations qui touchent tous ceux qui font vivre les services de santé au travail.

Ces changements impactent fortement d'abord les médecins du travail, c'est à dire ceux qui ont porté historiquement les services ; mais aussi la direction administrative et les nouveaux entrants (IRPP, ASST, infirmiers)

Le système de rapports humains est profondément modifié et nécessite une vigilance et une pratique réflexive sur les nouvelles formes de régulation qui portent l'organisation et son mode de fonctionnement.

- **Objet**
 - ☞ Cette formation mobilise les concepts issus des théories de l'organisation et de l'ingénierie de projet pour les appliquer aux enjeux liés aux changements organisationnels.
- **Programme**
 - ☞ Une approche pluridisciplinaire des interactions au travail : sociologie psychosociologie, psychologie du travail...
 - ☞ Intégrer les projets dans le projet de service et le CPOM
 - ☞ Élaborer le diagnostic de son organisation (structure, jeux d'acteurs, dynamique culturelle)
 - ☞ Faire le pronostic de changement de son équipe, de son service.
 - ☞ Les fondamentaux & méthodologies de la conduite de projet appliqués à la santé au travail
 - ☞ Construire un dispositif adapté
 - ☞ Se doter d'outils de pilotage du changement organisationnel
 - ☞ Les rôles des différents acteurs dans la conduite de projet en santé au travail
- **Public**
 - ☞ Médecins du travail, Directeurs de services, DRH, Chefs de projets
- **Méthodes pédagogiques**
 - ☞ La formation s'appuie sur les pratiques réelles des participants
 - ☞ Nous mobilisons de multiples médiations pédagogiques (vidéo, mises en situation, études de cas, analyse de pratiques, travaux collectifs...)
- **Durée**
 - ☞ 2 jours
- **Tarif**
 - (FMC n'est pas assujetti à la TVA pour la formation)**
 - ☞ 1800 € par jour en intra (max 15 stagiaires)

Cette formation peut se combiner avec la forme d'un accompagnement individuel (7 séances de 2 heures) ou de dispositifs d'accompagnement collectifs

Piloter le projet du CHSCT

Le Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) est l'institution représentative qui a pris le plus d'importance dans une période qui voit l'émergence de nouveaux risques. Il contribue à la prévention et participe à la promotion de la santé au travail. Cette fonction complexe nécessite de bien maîtriser les missions et prérogatives de l'instance. Il importe que ses membres s'approprient tant le rôle et les missions du CHSCT que les enjeux de prévention des risques et de promotion de la santé au travail au sein de l'établissement.

Pour agir efficacement au sein de l'entreprise, il faut savoir établir des priorités d'action et les planifier sur un mandat.

- **Objet :**

- ☞ S'approprier une méthodologie de conduite de projet dans le cadre de l'activité du CHSCT

- **Programme**

- ☞ Une approche pluridisciplinaire des interactions au travail : sociologie psychosociologie, psychologie du travail...
- ☞ Les rôles des différents acteurs dans la conduite de projet en santé au travail
- ☞ Établir les priorités d'action du CHSCT
- ☞ Identifier les principaux risques, leurs caractéristiques et le cadre réglementaire de prévention
- ☞ Les informations et moyens dont peut disposer le CHSCT
- ☞ Doter le CHSCT d'un plan d'action opérationnel
- ☞ Participer à l'élaboration du programme de prévention
- ☞ Plan de communication et information du personnel

- **Public :**

- ☞ Membres du CHSCT ou de CHS, élus, présidents...

- **Méthodes pédagogiques**

- ☞ La formation s'appuie sur les pratiques réelles des participants
- ☞ Nous mobilisons de multiples médiations pédagogiques
- ☞ Cette formation mobilise les concepts issus de l'ergonomie et de l'ingénierie de projet.

- **Durée**

- ☞ 3 jours

- **Tarif**

- ☞ 1300 € par jour en intra (max 10 stagiaires)

Coaching individuel
Coaching collectif
Médiation(s) au travail

MÉDIATION ET COACHING

Coaching

Dans une situation de face à face, le coaching, médiation singulière, vise à faire travailler les managers sur le travail rare, le travail qui justifie leur place, leur fonction au sein de toute organisation, institution.

S'autoriser à penser, à innover, à réajuster de manière permanente sa posture et son engagement professionnel permet aux managers d'élaborer leurs propres réponses face aux situations de travail complexes qu'ils rencontrent et d'investir leur rôle avec lucidité.

- **Objet**

- ☞ Le travail vise à repérer les phénomènes rationnels et relationnels auxquels le coaché est exposé, de dénouer les facteurs conscients et inconscients générant des difficultés.
- ☞ Il permettra d'analyser les éléments (acteurs, contraintes personnelles et organisationnelles, objectifs, stratégies, etc.) en jeu dans la situation professionnelle du coaché et son management.
- ☞ Dans le but explicite de s'approprier les éléments et les concepts facilitant son positionnement professionnel et managérial.

- **Programme**

- ☞ Une phase de contractualisation sur les objectifs, la méthode et le déroulement
- ☞ Un accompagnement au fil de l'eau
- ☞ Une clôture ; évaluation formative

- **Place de l'intervenant**

- ☞ Le coach garantit le cadre, sollicite la réflexion, propose une écoute attentive, réinterroge les évidences et pointe les éléments saillants, paradoxaux, qui sont autant de nœuds à dénouer.
- ☞ Le coach explicite les étapes de la progression

- **Durée**

- ☞ 10 séances de 1 h 30 dans un lieu neutre

- **Tarif**

- ☞ 1800 € les 10 séances

Coaching d'équipe

Le coaching vise à entraîner un collectif dans l'atteinte de résultats tangibles, il se combine avec des séances de coaching individuel sur des thèmes émergents lors des séances collectives.

L'équipe en question peut être un groupe permanent (comité de direction, unité, département) ou un groupe temporaire avec une durée de vie limitée (coaching de projet)

- **Objet**

- ☞ Le dispositif est centré sur les attendus de l'entreprise, sur les facteurs de mobilisations.
- ☞ Il permet de mettre en lumière les différents enjeux stratégiques, des personnes de l'entreprise, mais aussi des collectifs constitués

- **Programme**

- ☞ Le dispositif de coaching d'équipe est dépendant des objectifs, du moment de la vie de l'équipe.
- ☞ Il peut être mobilisé notamment :
 - ❖ pour préparer une équipe au départ d'un projet, en cas de changement ou de mutation à venir.
 - ❖ Dans des périodes sensibles de la vie d'une équipe comme l'intégration de nouveaux membres, l'accompagnement du départ d'anciens, pour aplanir les difficultés relationnelles, et résoudre des conflits...

- **Place de l'intervenant**

- ☞ La fonction de l'animateur de ces groupes est de proposer un cadre sécurisant, viser une efficacité de production et l'acquisition de nouvelles connaissances.
- ☞ Il veille à réguler les interactions et la qualité de circulation de la communication

- **Tarif**

- ☞ Tarif de la séance de 3 h : 750 €

Médiation

La médiation du travail est un mode de résolution des conflits du travail. La médiation du travail est une entremise destinée à aboutir à un accord à l'amiable, par la coopération et la négociation. La médiation du travail vise à trouver des solutions négociées convenant aux parties et à éviter des issues disciplinaires ou judiciaires.

Elle peut être préventive ou corrective. Le médiateur s'interdit de conseiller, de trouver ou de proposer une solution ; il facilite la créativité et l'émergence de solutions élaborées par les acteurs eux-mêmes.

- **Objet**

- ☞ Favoriser l'expression, le dialogue et l'écoute des intérêts de chacun
- ☞ Restaurer les liens afin que les acteurs créent par eux ; mêmes leurs solutions
- ☞ Seules les personnes concernées par le différend sont aptes à trouver et à mettre en œuvre les solutions susceptibles de le résoudre

- **Programme ; les 4 phases de la médiation**

- ☞ **Avant** : définition de la mission, étude de faisabilité, rencontre avec les acteurs et acceptation des 3 parties
- ☞ **Lancement** : formalisation : convention de la médiation, planification des entretiens et réunions
- ☞ **Démarche de résolution** : exposé des faits par les acteurs, échanges sur les conflits, reformulation, traduction, recherche de solutions
- ☞ **Mise en œuvre** : Possibilité d'accord (si possibilité d'accord construit), formalisation de l'accord, suivi de mise en œuvre

- **Place de l'intervenant**

- ☞ Le médiateur se différencie de l'arbitre, du conciliateur, du conseil, du négociateur et a besoin, pour pouvoir agir sur la situation, d'une acceptation des deux parties.
- ☞ Sa posture est celle d'un tiers neutre et indépendant.
- ☞ Soumis à d'indispensables règles de confidentialité, il aide les acteurs, dans leurs relations, à aborder leurs questions de fond

- **Tarif**

- ☞ Le tarif est établi au moment où se contractualise le protocole de médiation

Groupes d'analyse de pratiques

La mise en place de groupes d'analyse de pratique est une modalité d'apprentissage particulièrement efficace notamment pour les professionnels de la relation : managers, enseignants, consultants, soignants, travailleurs sociaux, représentants syndicaux...

- **Objet**

- ☞ Le dispositif est centré sur l'expérience des participants, les analyses portent sur des situations vécues choisies par les professionnels en rapport avec les finalités qu'ils poursuivent. La participation aux groupes permet de se décentrer, de faire évoluer ses représentations et vise à résoudre les problèmes posés par la situation professionnelle.

- **Durée**

- ☞ La durée de vie des groupes comme les modalités de participation sont précisées et contractualisées lors de la mise en place du dispositif avec les participants et le commanditaire

- **Place de l'intervenant**

- ☞ La fonction de l'animateur de ces groupes est de proposer un cadre sécurisant, de viser une efficacité de production et l'acquisition de nouvelles connaissances. Il veille à réguler les interactions et la qualité de circulation de la communication.

- **Tarif**

- ☞ Tarif de la séance de 3 h (min 5 séances) : 750 €

Diagnostic socio organisationnel

Gestion les crises

Projet stratégique

Ateliers de prospective

CONSEIL ET INTERVENTIONS

Diagnostic organisationnel

Le diagnostic est un préalable nécessaire à tout changement dans une organisation, qu'il s'agisse d'une adaptation comme d'une transformation.

Les pilotes des organisations doivent renforcer une approche lucide de leurs forces et de leurs faiblesses. Ils doivent pouvoir identifier et mobiliser des leviers et des forces de résistance afin de mettre en œuvre les dispositifs adaptés à leur situation.

Le diagnostic consiste en :

- Réinterroger la structure et son environnement
- Identifier les jeux d'acteurs
- Expliciter les marqueurs culturels de son organisation
- Comprendre les logiques de l'innovation
- Élaborer un pronostic de changement

Les méthodes employées comme la durée du dispositif font l'objet d'une contractualisation avec le commanditaire

Jour consultant : 1 400 € HT

Gérer les crises

Toutes les entreprises ont quelque chose en commun : elles font face quotidiennement à des situations « à problème ».

La plupart de ces situations sont résolues rapidement.

D'autres peuvent s'amplifier jusqu'à générer une « situation à risques » qui peut générer des crises sources d'affaiblissement de l'efficacité de l'organisation.



L'intervention consiste à :

- Identifier et qualifier la situation de crise
- Construire le cadre d'émergence de nouvelles régulations sociales : stratégiques, culturelles et négociatrices
- re contractualiser sur les bases d'une nouvelle organisation.

Les méthodes employées comme la durée du dispositif font l'objet d'une contractualisation avec le commanditaire

Jour consultant : 1 400 € HT

Ateliers de prospective

Les ateliers de prospective permettent d'identifier et de hiérarchiser en commun les principaux enjeux du futur pour l'entreprise, au sein d'un environnement stratégique et concurrentiel donné.

Les participants seront en mesure de préciser les priorités, les objectifs, le calendrier et la méthode à suivre pour organiser une réflexion de prospective stratégique.

- Se projeter dans l'avenir en s'appuyant sur le passé
- Adopter une vision systémique en comprenant les interactions
- donner du sens aux décisions et questionner les valeurs de l'entreprise
- Intégrer l'environnement dans la prise de risques.

L'accompagnement est avant tout méthodologique, il s'agira de mobiliser les outils de prospective adaptés.

Durée : Entre 3 et 9 jours

Jour consultant : 1 400 € HT

Projet stratégique

Les exécutifs d'organisation, comités de direction doivent construire, ajuster, renouveler leur approche stratégique.

Les interventions proposées ont pour objectif de former, conseiller et accompagner les équipes dirigeantes dans

- ☞ l'évolution de leur stratégie,
- ☞ l'optimisation de leur organisation,
- ☞ leur développement,
- ☞ l'amélioration de leur communication.

- Assistance à la définition et à la construction du projet stratégique au travers d'un accompagnement des collectifs
- Apports méthodologiques au diagnostic puis au pilotage et à la conduite d'un projet
- Accompagnement à la mise en œuvre des actions du projet stratégique et au suivi de leur exécution.

Les méthodes employées comme la durée du dispositif font l'objet d'une contractualisation avec le commanditaire

Jour consultant : 1 400 € HT



Exemples d'interventions

- Accompagnement à l'organisation d'une équipe pluridisciplinaire dans un service de santé au travail.
- Accompagnement à l'enquête pour risques graves (harcèlement moral et sexuel)
- Études de testing concernant la discrimination à l'emploi
- Initiation aux sciences sociales pour élèves psychopraticiens
- Dispositif d'élaboration d'une politique de prévention des risques psychosociaux pour la caisse centrale de la MSA
- Élaboration d'une formation pour les services de santé au travail pour Comundi.
- Mise en place de programmes de formations à destination des élus de CHSCT.
- Intervention sur l'organisation apprenante auprès de cadres de Pôle emploi.
- Organisation et animation d'une formation de correspondants du CHSCT à la prévention des risques professionnels dans une entreprise industrielle.
- Organisation et animation d'une formation d'animateurs occasionnels pour les cadres d'une fédération du maintien à domicile.
- Animation d'un séminaire sur la co-animation en session de formation pour l'IFRESS.
- Conception et animation de formation à la négociation sociale pour la PJJ.
- Animation d'un séminaire sur la cohésion d'équipe pour des élus d'opposition dans une municipalité.
- Animation d'un séminaire sur la cohésion d'équipe pour des organisations syndicales.
- Formation à l'enquête pour risques graves pour des représentants au CHSCT.
- Nombreuses contributions à des enquêtes pour risque grave (expertises CHSCT) pour des cabinets agréés.
- Formation à la sociologie des organisations pour la DGA du ministère de la Défense
- Accompagnement à la rédaction de mémoires professionnels et universitaires
- Accompagnement d'une équipe associative à la définition de projet stratégique.
- Diagnostic socio-organisationnel préalable à la réorganisation d'une fédération syndicale.
- Organisation et animation d'un séminaire « Élaboration d'un plan de travail pour une organisation du champ de la santé ».
- Animation d'ateliers de prospective pour une structure syndicale interprofessionnelle.
- Accompagnement à l'harmonisation des instances représentatives du personnel dans le cadre d'une fusion d'entreprises.
- Accompagnement à l'harmonisation des pratiques d'encadrement au sein d'une association d'aide à domicile.
- Animation de groupes d'analyse de pratiques pour des directeurs de Pôle emploi, pour des formateurs et consultants.
- Travail sur la posture de directeur dans l'enseignement privé.
- Animation d'un séminaire pour des responsables de fédérations professionnelles sur les questions de pouvoir et d'autorité.