TALENT MOVE

Catalogue des prestations

Talent Move

L'objectif de ce document est de donner une compréhension des prestations possibles au sein de Talent Move.
Elles peuvent naturellement être packagées, de façon agile et pragmatique, en fonction de vos besoins.

TALENT MOVE

Préambule : Qui sommes nous ? Quels sont nos domaines d'intervention ?...

Vos besoins :

1. Un diagnostic préalable ? – Page 4
2. Le coaching individuel – Page 12
3. Le coaching collectif & l'accompagnement d'équipes – Page 20
4. Le coaching expérientiel dont l'équicoaching – Page 31
5. La formation, centrée sur les soft skills – Page 36
6. Le conseil et le coaching d'organisation – Page 41
7. Grille tarifaire – Page 46

Retour Sommaire

QUI SOMMES NOUS ?

LES ASSOCIÉS & TALENT MOVERS

Anciens cadres dirigeants occupant des fonctions C-level dans différentes grandes entreprises (Danone, Michelin, Renault, STMicroelectronics, Becton Dickinson, American Express, Clariane…), formés dans des institutions de renom (École Navale, HEC, Sciences-Po, X-Mines, GEM, Kellogg Northwestern University, …), nous connaissons le monde de l'entreprise, le management, la gestion du risque, les organisations à différentes échelles, les structures locales comme internationales.

Nous sommes tous coachs certifiés et avons acquis la maitrise d'outils d'accompagnement diversifiés.

Pascal Schmitt

Chloé Planchon

Tarja Vartiainen

Thierry Onfray

Alexandra Bronda

Claire Mesnier

Antoine Blanc

NOTRE MISSION : ACTIVER LA DYNAMIQUE DES TALENTS

Notre démarche : Mettre nos expériences et nos expertises au service d'une conviction : il est grand temps de mieux activer la dynamique des talents, richesse fondamentale des entreprises.

Notre savoir-faire : Le développement des talents, l'accompagnement du changement humain par la création et la mise en œuvre de programmes de coaching individuels et collectifs, de formations au leadership et au développement de l'intelligence émotionnelle, de transitions professionnelles. Nous sommes également dans une logique de transmission…

Notre création de valeur : Combinés coaching, formation et conseil pour enrichir le capital humain des organisations. Une expertise cumulée et développée au fil des années et s'appuyant sur la maitrise d'outils clés…

Retour Sommaire

NOS DOMAINES D'INTERVENTION

LEADERSHIP, TALENT MANAGEMENT & TRANSFORMATION

Supportés par nos 5 métiers socles

- COACHING INDIVIDUEL
- DEVELOPPEMENT & FORMATION
- EXPERIENTIEL
- COACHING COLLECTIF
- CONSEIL - COACHING D'ORGANISATION

Un diagnostic systémique préalable ?

- Centrés sur l'humain, force des organisations
- Adaptés a vos besoins stratégiques et opérationnels
- Combinés pour créer des programmes sur mesure
- Fondés sur le pragmatisme, la simplicité et l'efficacité

Notre capacité à mixer coachings, expérientiels et formations est l'une de nos forces. Elle nous permet des offres pragmatiques et sur mesure au plus près des besoins.

Sécurisés par des approches de coachs expérimentés et des certifications et formations nécessaires.

EMCC European Mentoring & Coaching Council
COACHS CERTIFIÉS HEC EXECUTIVE COACHING HEC PARIS
ICF Member
mbti
tki
SynPAAC
Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION

Retour Sommaire

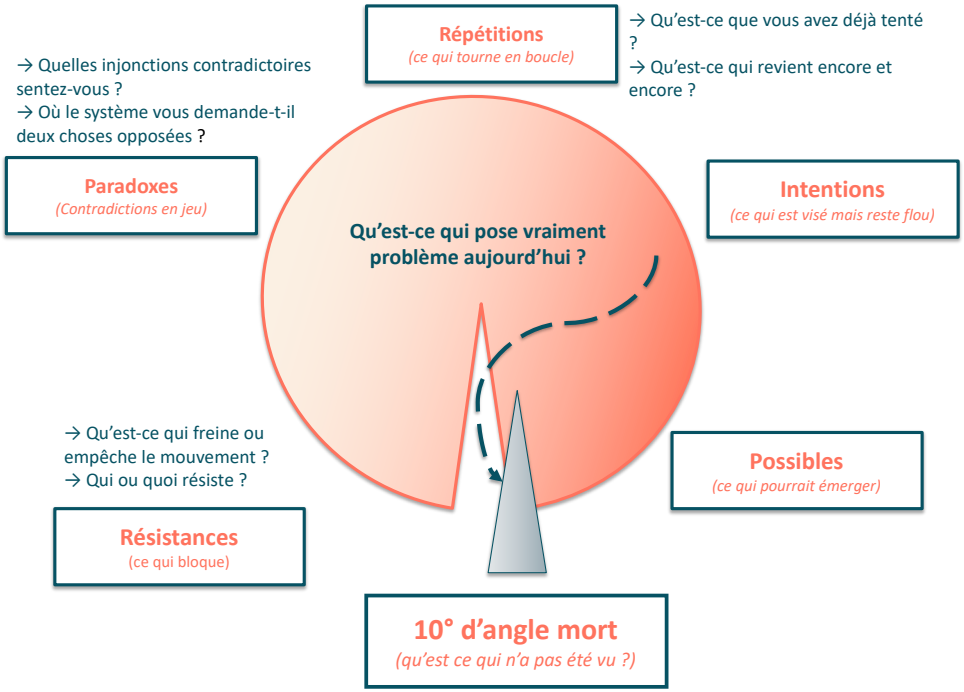
UN DIAGNOSTIC SYSTEMIQUE ?

Objectif

- Clarifier ce qui se joue vraiment dans votre organisation
- Élargir le regard au-delà des évidences
- Identifier un mouvement possible, concret et ajusté

- Durée : 1,5 à 2 heures en individuel et 3 à 4h pour un collectif
- Format : en présence ou à distance

Diagnostic 350°



De quoi auriez-vous besoin maintenant pour avancer ?

Coaching individuel
prise de recul, alignement, développement personnel ou professionnel

Coaching d'équipe
clarification des rôles, dynamique collective, communication

Conseil
réorganisation, stratégie, aide au pilotage de projet)

Formation
montée en compétence, posture managériale, intelligence collective et/ou emotionelle

Du Temps
un espace, une pause, ou un soutien ponctuel.

Ou autre chose…

Retour Sommaire

LE COACHING INDIVIDUEL

NOTRE VISION DU COACHING - Provoquer l'énergie de l'alliance

Nos coachings se fondent sur une pratique systémique et humaniste et sont résolument orientés business.

Nos coachs - tous certifiés - sont issus du monde de l'entreprise avec plus de 25 années d'expériences. *Pascal Schmitt est également certifié en tant que superviseur.*

Ils éclairent leurs démarches respectives par leurs expériences professionnelles antérieure sans tabou et avec pragmatisme parfois jusqu'à une logique de sparring partner.
Ils respectent les chartes professionnelles de l'IFC ou de l'EMCC.

NOS PRINCIPALES THÉMATIQUES DE COACHING

Développement du leadership	Développement de la performance	Transition professionnelle (outplacement, Prise de fonction)
Conduite du changement	Résolution de problèmes et situations conflictuelles	Communication interculturelle, prise de parole en public

HEC PARIS — EMCC European Mentoring & Coaching Council — ICF Member

Talent Move est classé en « Notoriété forte »
en Executive coaching & Outplacement

LEADERS LEAGUE

LES DIFFÉRENTS FORMATS DE COACHING

- Coachings individuels ou d'équipe (en français ou en anglais)
- Equicoaching
- Coachings classiques en 5 à 10 sessions sur des enjeux stratégiques ou personnels
- Coaching situationnel en 2 ou 3 sessions pour traiter une question immédiate (speech, pitch personnel, conflits…) tout en travaillant sur la connaissance de soi
- En présentiel ou à distance

Retour Sommaire

LE COACHING COLLECTIF & EXPERIENTIEL

NOTRE VISION DU COACHING COLLECTIF, CREATEUR D'ENGAGEMENT

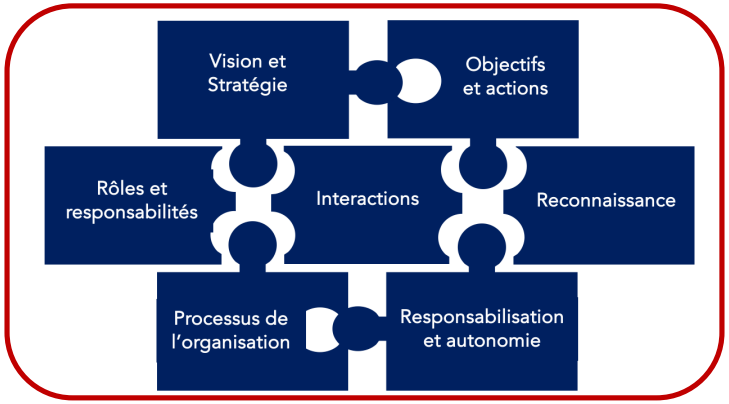
L'OPTIMISATION DES EQUIPES DE DIRECTION

PRENDRE DU TEMPS COLLECTIF POUR OPTIMISER LES RELATIONS ET LE FONCTIONNEMENT D'UNE ÉQUIPE DE DIRECTION

La somme des talents de chacun des membres d'une équipe de direction est toujours dépendante de deux facteurs :

- La qualité des relations interpersonnelles qui créée le climat propre à tirer le meilleur du collectif
- La solidité de la pratique des 7 fondamentaux d'une équipe de direction.

A l'aide de questionnaires et d'outils de diagnostic simples et innovants, notre approche engage le leader et son équipe dans un travail de réflexion et de dialogue authentique pour revisiter les fonctionnements et mettre en œuvre un solide plan d'action.



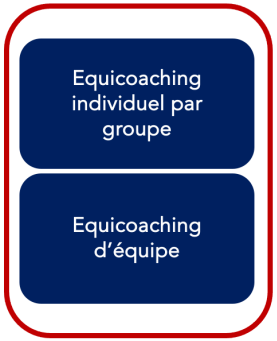
LES ATELIERS EXPERIENTIELS

Des ateliers expérientiels pour renforcer l'engagement et la connaissance de soi et des autres.

Ces expériences vécues collectivement renforcent la connaissance mutuelle, la mise en place de la confiance et d'une culture commune dans un esprit de partage.

NOS PRINCIPALES THÉMATIQUES D'ATELIERS EXERIENTIELS SOUVENT DETONATEURS DE PRISE DE CONSCIENCE ET DE TRANSFORMATION

Une thématique musicale



Le cheval en accompagnement

La communication, Un outil de leadership

Retour Sommaire

LA FORMATION & LE DEVELOPPEMENT

SE FORMER POUR MIEUX SE TRANSFORMER ET SE DEVELOPPER

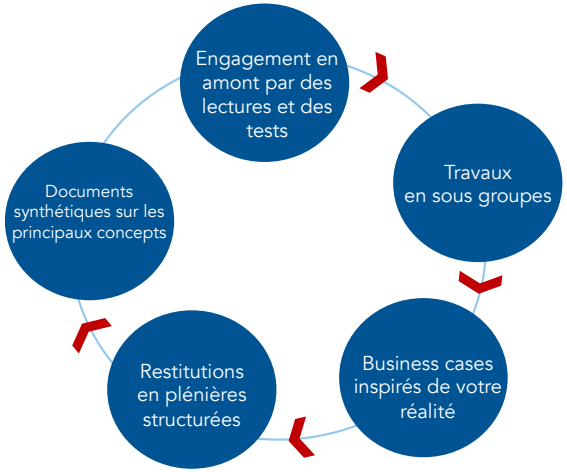
Par sa nature transversale, la formation des équipes de cadres et de dirigeants est très régulièrement partie intégrante de nos interventions. Elle se concentre principalement sur les thématiques du leadership, de la mobilisation des équipes en phase de conduite du changement. Elle peut également s'ouvrir aux enjeux de gestion des talents et des transitions professionnelles :

Des formations adaptées au contexte de chacune des entreprises,
se couplant à des ateliers expérientiels

- Leadership authentique
- Intelligence émotionnelle
- Mobilisation et engagement des équipes
- Management des transformations
- Management d'équipes internationales
- Accompagnement de transition professionnelle

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Le schéma de la pédagogie inversée



Cette approche, éclairée par les sciences cognitives, est un gage d'appropriation des contenus pour une mise en action en lien avec les enjeux de transformation.

Notre capacité à mixer les formations aux ateliers expérientiels et aux coachings est l'une de nos forces !

Retour Sommaire

CONSEIL & TALENT MANAGEMENT

FONDES SUR NOS ACTIVITES SOCLES, NOS PROGRAMMES DE TALENT MANAGEMENT COMBINENT DIFFERENTS MODULES PERMETTANT DE REUSSIR LES CHALLENGES DES ORGANISATIONS HUMAINES

1 NOTRE APPROCHE

Révéler la dynamique des talents, c'est-à-dire faire converger les besoins de l'organisation notamment en période de transformation et les attentes individuelles de ses collaborateurs

2 NOTRE PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION

- Éclairer et faciliter vos prises de décisions en matière de gestion de carrière, de successions et de recrutement
- Optimiser votre stratégie de management des talents
- Vous accompagner dans le déploiement de vos programmes et vous donner des outils simples et efficaces

3 LES MODULES DE FACILITATION

Pour accompagner vos leaders et votre fonction RH dans la mise en place de dispositifs simples et pratiques pour gérer les talents

	Modèles de Leadership		Identification des successeurs ou des hauts potentiels
	Outils de talent management		Revue des talents, gestion de carrières et de mobilités
	Evaluations de la performance		Programmes d'accélération de carrière et de développement

Couplage possible avec des **Feedback 360** dont nous maitrisons les spécificités en partenariat avec une plateforme digitale sécurisée.

Retour Sommaire

CONSEIL & COACHING D'ORGANISATION

NOTRE STRUCTURE D'ACTIONS POUR LES DESIGN D'ORGANISATION ET LES TRANSFORMATIONS :

Engagement des leaders et de l'organisation

- Leadership team onboarding (Top et HR)
- Compétences et développement des leaders
- Zoom sur les perspectives des nouvelles génèrations

Analyses et preparation du changement

- Diagnostic
- Construire la vision stratégique
- Preparer le déploiement de la vision et de la stratégie : Processus et programmes

Management de projet et communication

- Planification et jalonnement
- Communication et plans de formation / accompagnement
- Evènements et célébrations

Retour Sommaire

NOS EXPERTISES ET THÉMATIQUES DE PRÉDILECTION

Leadership et engagement

- Leadership authentique et bienveillant
- Engagement des équipes de direction
- Mécanismes d'engagement des équipes et des salariés
- Leadership dans les organisations matricielles
- Management d'équipes distantes et internationales

Performance et transformation

- Management des transformations culturelles et organisationnelles
- Construction de la stratégie et son opérationnalisation
- Développer son sens du client interne et externe
- Excellence opérationnelle et performance industrielle
- Excellence commerciale

Soft skills

- Intelligence émotionnelle
- Création de la confiance
- Gestion des conflits
- Ecoute et questionnement
- Sécurité psychologique et qualité des relations

L'ensemble de ces domaines s'appuie notamment sur les expériences vécues par l'équipe Talent Move, ancrée dans le concret

Retour Sommaire

1 - Le coaching individuel

Des coachs certifiés, supervisés et appuyant leur démarche de longues expériences en entreprises…

Un groupe de coachs interagissant en intervision pour plus de professionnalisme…

Une large diversité des profils, source de richesse…

Retour Sommaire

Notre approche du coaching

NOTRE VISION DU COACHING

Provoquer l'énergie de l'alliance

Nos coachings se fondent sur une pratique systémique et humaniste et sont orientés business.
Nos coachs - tous certifiés - sont issus du monde de l'entreprise.
Ils éclairent leurs démarches respectives par leurs expériences professionnelles antérieures.
Ils respectent les chartes professionnelles de l'IFC ou de l'EMCC et coachent en français et en anglais.

NOS PRINCIPALES THÉMATIQUES DE COACHING

- Développement du leadership pour stimuler l'engagement
- Développement de la performance
- Prise de poste internationale
- Prise de poste et accélération de l'osmose avec l'équipe
- Résolution de problèmes et situations conflictuelles
- Communication Assertivité Leadership présence
- Coaching d'accélération de carrière
- Coaching d'orientation de carrière / outplacement

NOS PRINCIPES

Nous fondons nos principes sur le « Connais-toi toi-même » socratique et nous visions toujours l'autonomie du coaché.

Cette authenticité personnelle est le facteur principal du travail sur ses comportements.

Nous disposons d'une large palette d'outils mobilisés en fonction du besoin.

LES DIFFÉRENTS FORMATS DE COACHING

- Coaching individuel ou d'équipe
- Coaching classique de 10 sessions sur des enjeux stratégiques ou personnels
- Coaching situationnel en 2 ou 3 sessions pour traiter une question immédiate (speech, pitch personnel, conflits…) tout en travaillant sur la connaissance de soi
- En présentiel ou à distance

Retour Sommaire

Le déroulé du coaching

Réunion d'ouverture quadripartite → Convention de coaching → Session 1 de coaching → Sessions de coaching 2 à 5 → Point intermédiaire avec le hiérarchique → Sessions de coaching 6 à 10 → Réunion de clôture quadripartite

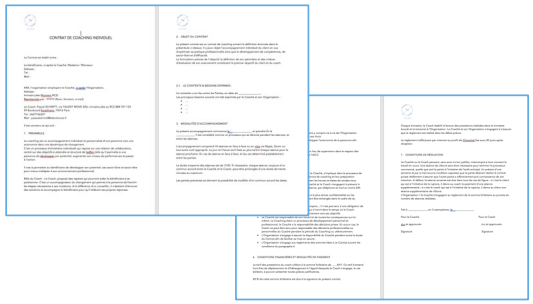
En présentiel ou à distance - une durée de 3 à 9 mois

L'objectif

Pour les cadres, managers ou dirigeants

- Clarifier les objectifs du coaching
- Analyser les besoins ou les difficultés auxquelles il faut remédier et les forces du coaché dans le champ de responsabilité
- Donner du sens à leur mission et se fixer des objectifs réalistes
- Prendre conscience de leurs atouts pour le poste et de leurs points de progression ;
- Se positionner dans une dynamique de changement et développer des stratégies et des comportements efficaces ;
- Construire des liens nouveaux et solides avec l'équipe

Une convention de coaching formalisée



Les livrables

1. **La réunion d'ouverture quadripartite** qui définit précisément les objectifs individualisés du coaching
2. **10 sessions de coaching de 1h30** pouvant s'effectuer en présentiel ou à distance afin de faciliter la gestion des agendas.
3. **Un rythme soutenu** d'une session toutes les deux semaines environ permettant de conserver un momentum dynamique notamment dans les 3 premiers mois
4. **Une réunion de clôture quadripartite**

L'ensemble de ses éléments respectent les chartes déontologiques de :

HEC PARIS — EMCC European Mentoring & Coaching Council — ICF Member International Coaching Federation

Retour Sommaire

Outils potentiels en coaching

MBTI

Un des 4 questionnaires de personnalité les plus réputés très utile pour travailler ses comportements dans 8 thématiques critique pour le leader. (Le rapport d'impact personnel de 24 pages est utilisé)

PCM

Un des 4 questionnaires de personnalité les plus réputés très utile pour travailler sa communication, mieux se comprendre et mieux comprendre le fonctionnement des autres

NL2A

Un outil Talent Move qui par l'intermédiaire du coach pose 8 questions à l'équipe en toute confidentialité pour accélérer l'osmose entre le leader et son équipe et instaurer très tôt un dialogue authentique

LTO

Un outil Talent Move qui permet à un leader de « dépoussiérer » son leadership et de repenser ses modes de fonctionnement avec son équipe

7QI

Un questionnaire efficace adressant 7 thématiques pour ne pas rater sa prise de poste et engager ses nouvelles équipes

TKI

Une auto-évaluation de ses modes de gestion des conflits pour prendre conscience de ses tendances naturelles en situation de tension et les adapter aux situations rencontrées en les embrassant sereinement

EI

Une auto-évaluation de son intelligence émotionnelle pour travailler ce domaine où chacun peut progresser pour mieux encourager les coeurs

KFLP

Une évaluation de son potentiel de leadership qui permet à la personne et à l'entreprise de travailler les domaines nécessaires à la réalisation de celui-ci

PL

Une auto-évaluation de ses propres pratiques de leadership sur la base des 5 piliers du leadership de Talent Move pour travailler son plan de développement

Equicoaching

Coaching expérientiel accompagné par le cheval

Retour Sommaire

Exemples d'outils complémentaires

Comme nous utilisons potentiellement beaucoup d'outils pour le coaching individuel et collectif, nous sommes dans l'impossibilité de tous les présenter et nous avons fait le choix d'en présenter deux à titre d'exemple

OUTILS
360 ° Feedback
NL2A

- Les tests de personnalités MBTI et PCM sont explicités dans le cadre des accompagnements collectifs
- L'équicoaching est décrit dans la partie expérientiel.

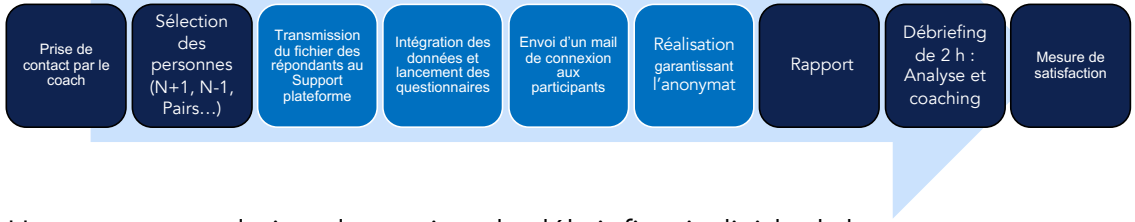
Retour Sommaire

Les feedbacks 360

Un programme sur mesure clé en mains :

Des questionnaires Feedback 360 sur mesure construits aux fruits de notre expertise en lien avec le modèle de leadership souhaité par votre entreprise : 50 à 70 questions regroupées en thèmes dépendants des valeurs, du modèle de leadership et de la stratégie de l'entreprise

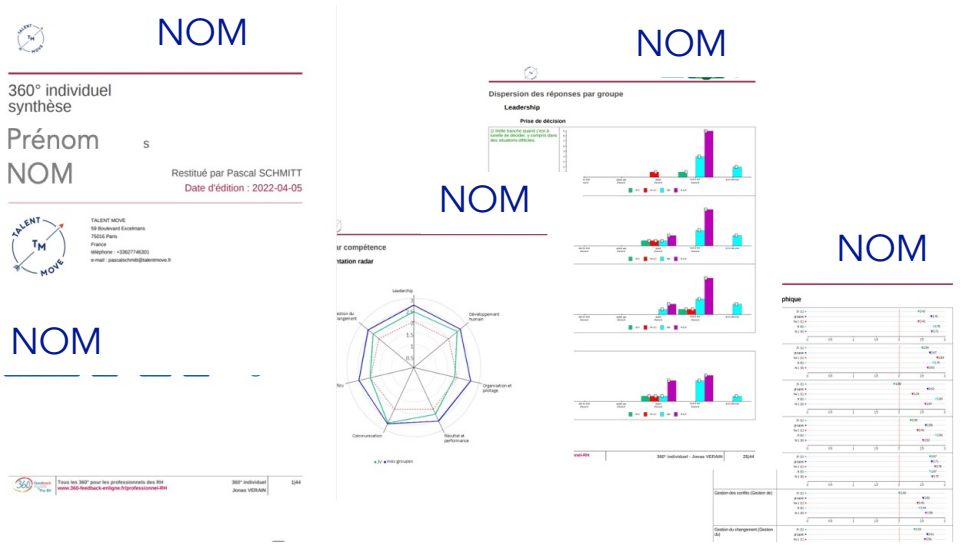
Un processus simple et totalement digitalisé respectant les règles de confidentialité garantissant la qualité des réponses



Une recommandation de session de débriefing individuel de 1h30 à 2h car la valeur de ces programmes de 360 repose avant tout sur les actions qui en découlent

En partenariat avec

Des rapports personnalisés (logo de votre entreprise) et individuels et de groupes détaillés permettant des analyses fines et la construction de plans d'actions lors de débriefing / coaching



Les rapports de groupe permettent notamment la construction de plans de formation

Retour Sommaire

L' accélérateur d'assimilation du nouveau leader (NL2A™)

Le processus

Le leader organise une réunion avec son équipe et le facilitateur

Description du processus à l'équipe

Le facilitateur reste seul avec l'équipe et discute les 8 questions

Le facilitateur fait une synthèse rapide de la discussion au leader

Le leader revient devant son équipe et répond à toutes les questions en engageant un dialogue authentique

Pour les questions auxquelles il n'avait pas de réponse le leader organise une réunion plus tard pour apporter ses réponses

6 mois plus tard une nouvelle réunion permet de faire le point sur le fonctionnement entre l'équipe et le leader

Objectifs du NL2A :

- Adresser à l'aide d'une personne extérieure à l'équipe les questions qui mettent souvent du temps à être posées ou traitées
- Accélérer la mise en place de l'alchimie humaine et de la confiance mutuelle si critiques au bon fonctionnement d'une équipe
- Parler en vérité et authentiquement avec son équipe

Le coach / facilitateur

- Habitué au team building
- Soumis à une confidentialité totale
- Synthétise et discerne les réponses importantes

Le manager ou dirigeant

- S'engage à parler vrai
- Peut dire je ne sais pas encore
- Ecoute et de bienveillance
- Des questions d'éclaircissement

Les règles du jeu

- Confidentialité absolue
- Aucun nom en debriefing
- Parler vrai
- Respect des idées d'autrui

8 questions clés

1. Que savons-nous déjà sur _____?
2. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
3. Quels sont nos inquiétudes vis à vis de la nomination de _____ en tant que directeur/dirigeant de notre service ?
4. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
5. Que souhaitons-nous principalement obtenir de _ ?
6. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
7. Quels sont les principaux problèmes auxquels _____ devra faire face au cours de la première année ?
8. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Pour des raisons de confidentialités, certaines questions ne sont pas visibles sur ce catalogue mais seront bien sûr évoquées avec le dirigeant. Il est aussi possible pour celui-ci d'en ajouter une qui lui parait pertinente

Retour Sommaire

L'outplacement sous une logique de coaching

NOTRE PHILOSOPHIE

L'outplacement est une démarche d'équilibre entre les intérêts du collaborateur et ceux de l'entreprise. L'outplacement est pleinement un dispositif de talent management !
Pour l'entreprise, c'est un acte fort en termes de marque employeur et de politique RSE.
Pour le collaborateur, c'est un support créateur de valeur et d'opportunités dans une période de transition à très fort enjeux.
Notre démarche d'outplacement est authentiquement un coaching de transition professionnelle permettant d'ouvrir de nouvelles voies dans un accompagnement sur mesure.

UNE METHODE SUR MESURE EPROUVEE

Qui suis-je ?

Clarifier votre capital de départ : capital humain et professionnel en accentuant la connaissance de soi
Définir vos attentes car « il n'est point de vent porteur pour celui qui ne sait pas où il va » – Sénèque

Mon projet

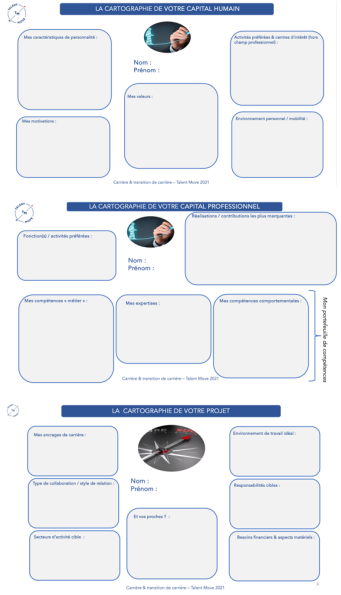
Se projeter sur des scénarios de projets réalistes & réalisables en ouvrant tous les champs du possible grâce aux interactions avec le coach

Mes outils

Maîtriser sa posture et ses outils de porteur de projet/chercheur d'opportunités : Le CV, Le pitch, le profil LinkedIn, la préparation aux entretiens de réseaux et de recrutement…

Mon plan d'action

Établir son plan d'actions et être accompagné dans sa mise en œuvre en respectant les étapes et en cadençant le rythme de recherche avec exigence



Cette démarche structurée peut également s'appliquer dans l'In-placement pour construire une évolution interne.
Nous la déclinons également en coaching entrepreneurial pour ceux dont le choix est de se lancer dans cette initiative.
Notre spécificité d'approche est liée à nos postures de coach. Elles permettent généralement un focus plus fort sur les besoins réels de la personne. Nous nous sommes également formés à l'utilisation de l'IA dans ces processus de reconversion.

Retour Sommaire

2- Le coaching collectif et l'accompagnement d'équipe

Le développement des collectifs est certainement l'une des principales forces des entreprises !

Notre capacité à appuyer nos coachings collectifs sur des coachings expérientiels est l'une de nos spécificités (Equicoaching, Symphonie du leadership, Briques UWTI….)

Retour Sommaire

De quoi parlons-nous ?

Coaching Collectif

- Il répond à un besoin d'amélioration dans un domaine clairement identifié (dysfonctionnement, tensions, incompréhensions)
- Il peut concerner une équipe, plusieurs équipes, une équipe projet ou des équipes transverses dans un environnement matriciel
- Il s'inscrit dans les règles déontologiques du coaching
- La fonction RH est généralement le point de contact principal

Coaching d'équipe projet ou transverse

Coaching d'équipe

Coaching d'équipe de direction

Accompagnement d'équipe

- Il répond aux besoins suivants :
  - ✓ prendre du recul sur le quotidien,
  - ✓ repenser les modes de fonctionnement de l'équipe,
  - ✓ développer l'efficacité collective,
  - ✓ construire le futur d'une organisation,
  - ✓ engager une équipe dans une nouvelle stratégie
  - ✓ Préparer et conduire un changement important
  - ✓ solidifier un nouveau collectif
- Le leader est généralement le point de contact principal

Engager son CODIR

Accompagnement d'équipe transverses

Construire sa feuille de route ou sa stratégie

Accompagnement d'équipe projet

Préparer et gérer le changement

Retour Sommaire

Notre approche du coaching et de l'accompagnement collectif

- ✓ Bien comprendre le besoin du dirigeant, du DRH et/ou de l'équipe
- ✓ Adapter nos outils, (ce que nous appelons nos détonateurs de réflexion) à ce besoin
- ✓ Toujours se centrer sur les relations et les modes de communication
- ✓ S'enraciner dans le contexte du business, de l'organisation et de la stratégie
- ✓ Établir des plans d'actions concrets : que va-t-on faire?

Phase de préparation

Compréhension du besoin
avec le dirigeant, le RH et le département formation si besoin

Proposition d'une articulation du séminaire
comprenant les outils appropriés

Choix et validation des outils, de la pédagogie et de l'agenda
avec les décideurs

Phase d'exécution

Envoi du travail préparatoire :
questionnaire, lectures ou réflexion
2 semaines avant

Exécution du séminaire
adaptation live si besoin
Définition du plan d'action et des modes de revue

Synthèses des minutes et plan d'action
en fonction des sujets traités

Ces sessions s'articulent sur une durée à définir en fonction de la problématique et de la taille de l'équipe. Il n'est pas recommandé de travailler en demi-journée car la dynamique de groupe pour travailler ces sujets nécessite du temps

Retour Sommaire

Engager son équipe

OBJECTIF : PRENDRE DU TEMPS POUR OPTIMISER LES RELATIONS ET LE FONCTIONNEMENT D'UNE EQUIPE

L'efficacité d'une équipe est certes la somme des talents de chacun des membres mais elle est surtout dépendante des facteurs suivants :

- La compréhension de ses propres modes de fonctionnement et de ceux des autres
- La qualité des relations interpersonnelles qui crée le climat propre à tirer le meilleur du collectif
- La clarté des valeurs, des règles du jeu
- La bonne utilisation du temps passé ensemble et des réunions d'équipe
- La solidité de la pratique des 7 fondamentaux d'une équipe de direction
- La co-construction des éléments et de la feuille de route stratégique

A l'aide de questionnaires et d'outils de diagnostic simples et innovants, notre approche engage le leader et son équipe dans un travail de réflexion et de dialogue authentique pour revisiter les fonctionnements et mettre de l'efficacité dans ce que vous avez à conduire

Un panel d'ateliers à la carte

Outils et approches pour l'équipe

- Atelier MBTI
- Atelier PCM
- Définition de la charte de l'équipe
- Les routines de l'équipe : Où passons-nous notre temps ?
- Résultats et analyse OPTICODIR
- Co-construction stratégique
  Plan annuel, feuille de route, stratégie à 3 ans…

Outils et approches pour le leader

- L' accélérateur d'assimilation du nouveau leader (NL2A)
- Le « dépoussiérage » de son leadership (LTO)
- Le modèle de leadership et le 360°

Ateliers expérientiels

- La symphonie de l'équipe à travers de la musique
- L'Equicoaching comme révélateur de nos relations
- La forêt symbole mimétique de la croissance de l'équipe

Le leader choisit avec le consultant dans un dialogue préparatoire approfondi les outils appropriés pour que cette session soit la plus proche de ses besoins du moment et de ses spécificités

Zoom sur des ateliers du programme « Engager son équipe »

Nous utilisons potentiellement beaucoup d'outils pour le coaching collectif, nous sommes convaincus que les outils ne doivent être utilisés qu'en fonction du besoin, de la situation… Ils servent avant tout de détonateur.

Nous sommes dans l'impossibilité de tous les présenter et nous avons fait le choix d'en présenter quatre à titre d'exemple.

ATELIERS
Atelier MBTI
La charte de l'Équipe
Les routines de l'Équipe
OPTICODIR

Retour Sommaire

L'ATELIER MBTI : La connaissance de soi

Le flow de l'atelier

Envoi du questionnaire MBTI® via la plateforme officielle OPP assessment

↓

Passation du questionnaire en ligne

↓

Découverte ludique et interactive du modèle pour s'auto-positionner

↓

Remise du rapport d'impact personnel MBTI

↓

Validation par l'intéressé de son type MBTI à l'aide de l'auto-positionnement et des résultats du questionnaire

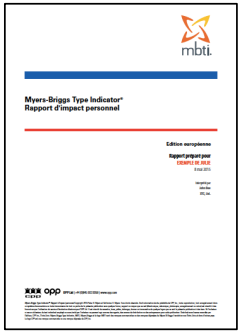
↓

Debriefing en collectif et impact équipe

↓

Debriefing en individuel sur volontariat

Un rapport simple et complet



24 pages permettant de réfléchir sur ses fonctionnements profonds couvrant 8 domaines essentiels aux membres d'une équipe de direction

- Les résultats MBTI
- Le style de travail
- Le style de communication
- Le style de collaboration en équipe
- Le style de prise de décision
- Le style de leadership
- Le style de gestion des conflits
- La réaction face au stress
- L'approche du changement

Un impact multi-dimensionnel

Le MBTI permet au manager de :

- se connaitre (préférences)
- de comprendre ses modes de fonctionnement
- de développer ses aptitudes managériales
- d'affiner sa connaissance de ses pairs

Retour Sommaire

L'ATELIER MBTI : une dynamique collective

La partie collective s'appuie sur un atelier qui part de la photo de l'équipe eu égard à la notion de fonction dominante et qui fait l'objet d'un atelier de 30 mn où chaque groupe de fonction dominante explique aux autres ce qu'il apprécie en termes de communication et de façon de travailler.
Cela travaille **la prise de conscience** des différences et le **travail sur les comportements et les posture.**

Photo de l'équipe et fonction dominante

La fonction dominante est la fonction qui caractérise le plus votre personnalité . Elle est composée de l'une des 4 lettres centrales de votre profil

- Fonction Dominante Sensation. **S**
- Fonction Dominante Intuition. **I**
- Fonction Dominante Pensée. **T**
- Fonction Dominante Sentiment . **F**

ISTJ Valérie Patricia Alain Eric	**ISFJ**	**INFJ** Elise	**INTJ** Mathilde Hervé Raphaëlle
ISTP Nancy	**ISFP**	**INFP**	**INTP**
ESTP David	**ESFP**	**ENFP**	**ENTP**
ESTJ	**ESFJ** François-Xavier	**ENFJ** Olivier	**ENTJ** Marjorie Nicolas Anthony

Comment fonctionnent les autres?

mbti. Entretien de groupe

Répartition en 4 groupes par fonction dominante et travail en groupe pour répondre aux questions suivantes :

1 - Quand je travaille sur un sujet ou un projet :

- Comment j'aime travailler ?
- De quoi ai-je besoin?

2 – En termes de communication et de relations :

- Voilà ce que j'apprécie :
- Voilà ce dont j'ai besoin :

En 20 mn environ préparer un paperboard avec les principaux éléments de réponse

Retour Sommaire

La charte de l'équipe

Pour identifier les éléments de la charte de l'équipe la séquence est animée en 4 temps :

Rôle des valeurs dans une équipe : ce que nous partageons et ce que nous voulons. Le consultant donne des repères sur cet élément fondamental qui unit une équipe

Quelles sont les valeurs de l'équipe ? Animation via une séance de post it une synthèse des valeurs de l'équipe en plénière

Quels comportements fondés sur ces valeurs voulons-nous éviter ou favoriser pour que cette équipe fonctionne bien ? Travail en atelier de 3 à 5 personnes

Sélection et définition des règles du jeu en plénière. L'affinage de la sémantique est fait si nécessaire après la réunion et validée avec l'équipe à la réunion d'équipe suivante

Voici quelques exemples de ce qui peut être produit dans cette séquence

Engagement
Nous sommes engagés car nous croyons à ce que nous faisons et savons le communiquer.
Nous sommes responsables, en nous investissant dans nos missions et apportons soutien et support à nos collègues en pensant d'abord collectif.

Oser
Nous osons nous exposer et exprimer nos idées même si elles sont disruptives et en dehors de notre domaine de compétences en nous donnant mutuellement le droit à l'erreur.
Nous nous inspirons des autres et de la différence en recherchant leurs avis et leurs conseils.

Bienveillance
Nous pratiquons la bienveillance dans notre équipe en prenant le temps de nous comprendre et en partageant l'information.
Nos relations quotidiennes sont assises sur la solidarité, l'entraide et la courtoisie fondement de notre savoir-être.

Solidarité
Attentifs aux autres et à ceux qui ont besoin d'aide nous leur proposons la nôtre et savons en demander si nécessaire.
Nous solidifions nos projets par la pratique de l'intelligence collective et de la co-construction.
Nous partageons nos savoirs au profit de tous.

Esprit d'équipe
Nous travaillons l'esprit d'équipe en prenant le temps de nous connaitre, au travers de moment conviviaux réguliers.
Nous sommes alignés derrière une stratégie commune déclinée en jalons partagés qui engage chacun et supportée par la clarté de notre organisation et de sa gouvernance.

Retour Sommaire

Les routines de l'équipe

Les « routines » de l'équipe sont l'ensemble des réunions individuelles et collectives et des évènements qui structurent la conduite de l'action d'un comité de direction. La gestion du temps collectif et individuel est essentielle au fonctionnement d'un CODIR. Elle indique ou sont les priorités et contribue fortement à l'alignement de ses membres tout en créant les conditions de participation, d'engagement et d'esprit d'équipe pour chacun de ses membres

Les routines de fonctionnement supposent une clarté dans les éléments suivants :

- L'objet et les résultats attendus
- Les participants
- Le fréquentiel

L'objectif est de réaliser une auto-évaluation des pratiques de fonctionnement en se posant les questions suivantes :

- Avons-nous suffisamment de temps ensemble pour piloter en équipe notre activité ?
- Où passons-nous notre temps collectif pour servir au mieux notre client ? Sommes-nous sûrs que nous passons notre temps sur les activités pour lesquelles nous sommes payés ?
- Sommes-nous clairs sur les objectifs, la longueur et le contenu de chacune des réunions que nous pouvons avoir en commun (pilotage de la performance, projets, brainstorming, reconnaissance, etc…) ?
- Comment manageons-nous le dilemme Court terme/Urgent versus Long terme/Stratégie dans la structuration de nos agendas collectifs ?
- Qui est présent à ces réunions ? Est-ce les bonnes personnes? Les participants actuels sont-ils tous nécessaires ?
- Que pouvons-nous déléguer ?
- Que faut-il faire différemment? Que faut-il faire de plus ?
- Etc…

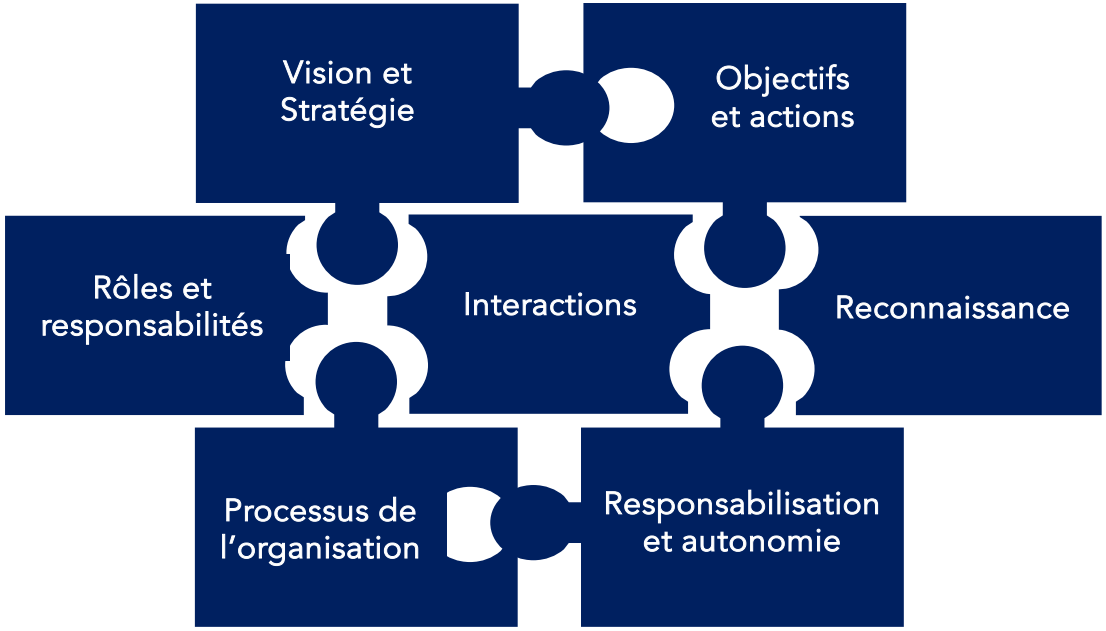
	Suivi quotidien	Suivi Hebdo	Suivi mensuel	Suivi trimestriel	Suivi annuel	Suivi individuel
Vision stratégie et objectifs LT	….	….	….	Quoi? Temps passé	….	….
Plan d'action annuel	….	….	Quoi? Temps passé	….	….	….
Pilotage : circulation et analyse de l'info	….	….	….	….	….	….
Sujets RH	….	….	….	….	….	….
Communication vers les équipes	….	….	….	….	….	….
Suivi des projets	….	….	….	….	….	….
Fonctionnement avec partenaires int ou ext	….	….	….	….	….	….
Bilatérales individuelles	….	….	….	….	….	….

Retour Sommaire

OPTICODIR

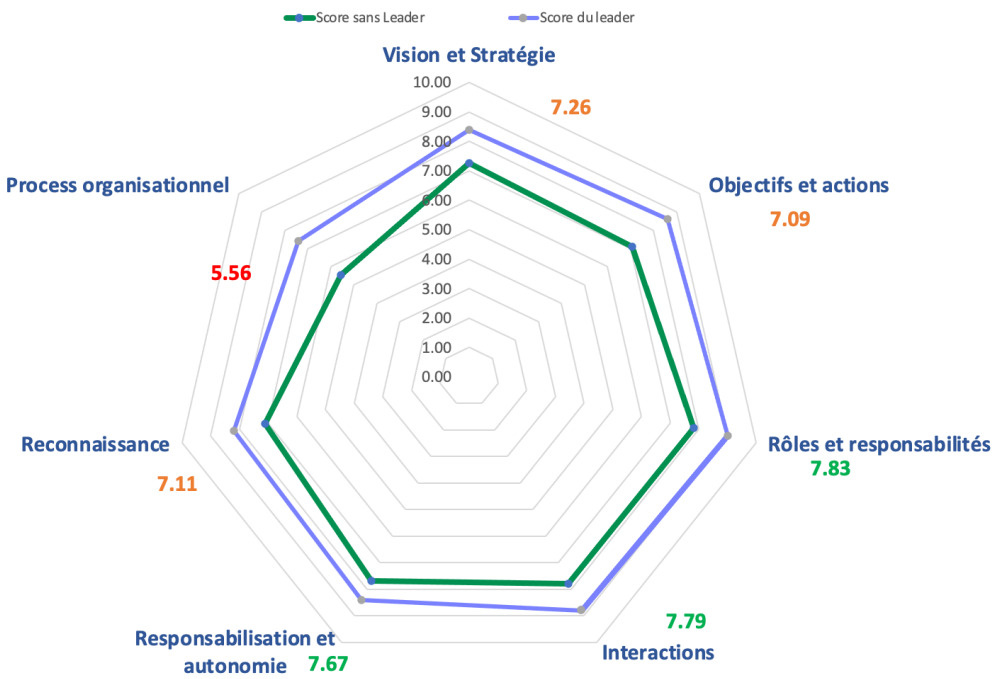
Un outil simple et efficace fondé sur les 7 fondamentaux de bon fonctionnement d'une équipe permettant par une auto-évaluation d'identifier les points à travailler pour l'équipe et les éventuels écarts de perception entre le leader et son équipe

- Ces 7 thématiques font l'objet d'un questionnaire rempli avant la journée Engager son équipe
- Une synthèse sert de détonateur à une discussion franche et ouverte sur les points à améliorer, les points forts.
- La méthodologie de l'animation conduit à identifier des solutions et des plans à mettre en place par l'équipe pour être plus efficace ensemble
- L'implication du leader et son ouverture est essentielle dans le processus



Retour Sommaire

OPTICODIR : les résultats



Vision et stratégie 7,26	1 - Notre vision est claire et définie - Je sais l'expliquer	7,13	4
	2 - Notre stratégie est claire et définie - Je la comprends comme une déclinaison de la stratégie globale de la SNCF	7,00	
	3 - Je suis complètement aligné avec la vision et la stratégie de notre équipe de direction	7,13	
	4 - Je me sens capable de déployer la stratégie dans mon équipe	7,56	
	5 - Nous parlons de notre stratégie au moins une fois par mois en réunion d'équipe de direction et en suivons les résultats opérationnels	7,50	
Objectifs et Actions 7,04	6 - Nos objectifs sont clairement définis annuellement - Ils sont quantifiés, mesurables, jalonnés et alignés avec la stratégie	6,81	2
	7 - Je me sens comptable des objectifs de l'équipe de direction à laquelle j'appartiens	8,75	
	8 - Les objectifs de notre organisation sont établis de façon transparente. Ils sont réalistes et acceptés	6,69	
	9 - J'ai au moins une revue trimestrielle de mes objectifs avec mon responsable	5,50	
	10 - J'ai décliné les objectifs de mon organisation dans mon équipe	7,44	
Rôles et responsabilités 7,76	11 - Les rôles et responsabilités dans notre équipe de direction sont clairement définis	6,69	6
	12 - Je sais vers qui me tourner dans notre équipe de direction si j'ai un problème que ne sais pas résoudre seul	8,31	
	13 - J'ai les pouvoirs de décision correspondant à mes responsabilités	8,19	
	14 - Je comprends le rôle de chacun dans notre équipe de direction	8,19	
	15 -Je comprends le rôle de chacun au sein de mon organisation	8,44	
Interactions 7,79	16 - Je suis capable d'exprimer sans crainte toutes mes idées devant l'équipe de direction	8,56	7
	17 - Notre équipe de direction est capable d'aborder tous les sujets sans tabou et se parle en vérité	7,75	
	18 - J'ai l'impression que tous mes collègues et mon chef m'écoutent attentivement quand je parle	7,81	
	19 - Il y a un vrai esprit d'équipe dans notre équipe de direction fondé sur la coopération, la collaboration et l'entraide mutuelle	7,06	
	20 - Les membres de notre équipe de direction se font confiance	7,75	
Responsabilisation et autonomie 7,58	21 - J'ai l'autonomie suffisante dans mon rôle et je dispose des moyens nécessaires	7,44	5
	22 - Je suis vraiment responsable de mon périmètre	7,94	
	23 - Je peux prendre la très grande majorité des décisions dans mon organisation sans avoir besoin d'en référer à mon responsable	6,81	
	24 - Mon responsable pratique une vraie délégation et une vraie subsidiarité	7,69	
	25 - J'ai suffisamment d'échanges avec mon responsable	8,00	
Reconnaissance 7,06	26 - Je me sens reconnu dans mon travail	7,75	3
	27 - Dans les deux dernières semaines j'ai reçu des encouragements ou des félicitations de la part de mon responsable	7,00	
	28 - Notre équipe de direction reconnaît et célèbre régulièrement les succès de nos équipes ou de nos collaborateurs	6,50	
	29 - La qualité de mon travail est reconnue par mes pairs	7,50	
	30 - Je dispose des moyens pour reconnaître et célébrer les succès de ma propre équipe	6,56	
Process organisationnel 5,60	31 - Les processus de notre organisation sont clairs et efficaces	5,25	1
	32 - Nous savons adapter rapidement nos processus si cela est nécessaire	5,06	
	33 - Nous discutons au moins une fois par an de la façon dont nous sommes organisés dans notre entité	6,06	
	34 - Les processus de notre organisation sont cohérents avec les responsabilités de chacun	6,50	
	35 - Les processus de notre organisation facilitent la prise de décision rapide	5,13	

A partir de ces résultats simples mais précis qui servent de détonateurs pour une réflexion, nos consultants animent des échanges pour arriver à :

- une analyse partagée des points à travailler
- Une brain-storming sur les solutions possibles à mettre en oeuvre
- Une prise de décision rapide sur les éléments les plus urgents
- La construction d'un plan d'action validé avec les processus de suivi

Retour Sommaire

3 - Les ateliers expérientiels

Renforcer les apprentissages par des réelles expériences vécues

Notre capacité à mixer formations, ateliers expérientiels et coachings est l'une de nos forces !

Retour Sommaire

L'Equicoaching

Depuis des siècles, le cheval est un outil, un partenaire de l'homme, écho de son évolution, miroir de son comportement.

Au 17ème siècle, les écuyers utilisaient déjà le terme «MANAGEMENT», signifiant «emmener son cheval au manège». Littéralement « préparer sa monture au travail ».

+

Le cheval expert sensoriel :
Ses capacités sensorielles exceptionnelles lui permettent d'analyser très finement son environnement. Il détecte immédiatement ce que vous émettez, s'il peut vous faire confiance, si vous êtes congruent (cohérence pensées, discours, ressentis, intentions et actions) et il vous le fait savoir par son feedback comportemental immédiat.

Le cheval révélateur :
Véritable miroir permettant des prises de conscience accélérées et l'adoption de nouveaux comportements. Le cheval est un être authentique qui vit l'instant présent, il est fiable et ne ment pas, ne juge pas mais il constate.

Il recherche naturellement un leader…
Un animal grégaire vivant en troupeau. Ce troupeau est une équipe au sein de laquelle chacun tient un rôle, permettant la cohésion et la survie du groupe. Le cheval recherche naturellement un leader : il va lui faire confiance, le respecter et le suivre.

L'équicoaching, accompagnement facilité par le cheval, est ainsi très souvent utilisé pour évaluer et enrichir ses pratiques managériales et l'efficacité des équipes.
Par le développement des soft skills essentielles (intelligence émotionnelle…) dans la performance des entreprises, il assure un retour sur investissement fort.

Le Protocole d'équicoaching Talent Move

- Une approche rigoureuse et sans risque
- Un focus sur une question essentielle individuelle dans le domaine du management
- Des exercices de coaching facilité par le cheval dépendant de la thématique choisie (Leadership, Gestion du stress, Cohésion d'équipe…)
- Des débriefing clé en transposition des activités professionnelles

L'organisation

- Une réunion préalable de préparation et de cadrage avec le leader
- Une session à minima de 3h regroupant 4 dirigeants par équicoach
- Au sein d'une écurie à 40 mn de Paris permettant un évènement très qualitatif
- Tous nos équicoachs sont coachs certifiés et ont plus de 20 ans d'expérience en entreprise

Retour Sommaire

La Symphonie du Leadership

Par groupe de 10

Travail préparatoire

- Regarder une vidéo sur la direction d'orchestre

Vivre une expérience unique à la tête d'un orchestre et comprendre les transpositions dans le monde de l'entreprise et la direction d'équipes
Bénéficier du feedback des musiciens, du chef d'orchestre, de ses pairs et des coachs
Un atelier dans un lieu spécifique prestigieux

Travail postérieur à la journée

- Repenser à l'expérience vécue et ses transpositions

POURQUOI LA MUSIQUE ?

La musique est le langage universel, qui met simultanément à contribution la tête, le cœur et le corps. L'atelier de coaching collectif par la musique permet de développer sa posture de leader et ses soft skills : capacité d'écoute, agilité, leadership non-verbal, créativité, ...

Les participants (re)découvrent leurs talents et libèrent leur style de leadership et leur créativité, en dehors de leur zone de confort et en découvrant leur potentiel dans une situation jamais expérimentée auparavant.

Le plaisir, la fierté et la cohésion issus du coaching collectif par la musique créent une énergie particulièrement utile aux périodes de transformation et renforce la confiance en soi.

COMMENT ?

Les participants sont plongés dans le monde de la création artistique et invités à interpréter ensemble des pièces musicales, en utilisant les talents et compétences à leur disposition dans plusieurs séquences :

🎶 Ecouter, observer et comprendre la dynamique d'un orchestre et la communication entre chef et musiciens

🎶 Expérimenter la direction d'un orchestre de musiciens professionnels, rajouter de la complexité de coordination en dirigeant ses pairs

🎶 Travailler sa posture de leader dans la communication non verbale, être attentif à chacun et à tous, écouter et se synchroniser avec l'équipe sans parler, faire passer son énergie pour l'écoute,

🎶 Lâcher prise, créer la confiance, inspirer l'esprit d'équipe, travailler sa présence

🎶 Une session de feedback après chaque séquence permet aux participants d'assimiler ce qu'ils ont vécu et de partager leurs apprentissages sur leur mode de leadership

Peut être couplée avec un atelier de formation sur les thématiques du leadership
Nous avons également conçu une alternative centrée sur la cohésion des équipes

Retour Sommaire

L’intelligence collective via les briques UWTI

Par groupe de 5 à plus de 20

Travail préparatoire

- Une lecture sur l’intelligence collective et sur l’écoute

Vivre une expérience unique et ludique ou l’intelligence collective se met en oeuvre et s’observe pour devenir un axe de développement… Un temps de 2 à 3 heures maximum en complément d’une approche plus théorique sur les fondamentaux…

Travail postérieur à la journée

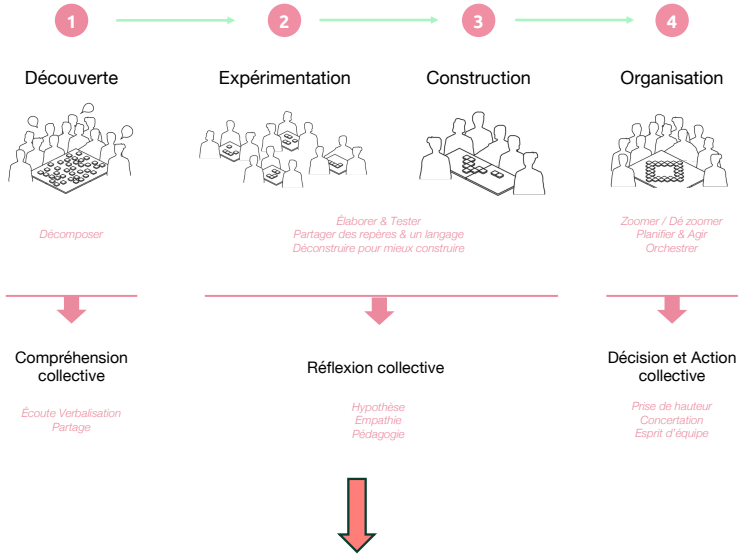
- Repenser à l’expérience vécue et ses transpositions

POURQUOI UWTI ?

- L'énigme fil rouge qui se joue avec les briques, emmène les participants dans plusieurs dynamiques collectives.
- Un temps pour expérimenter la complexité du travail collectif.
- Un temps pour apprendre à se découvrir et découvrir l'autre dans son mode d'apprentissage.
- Un temps pour confronter plusieurs cultures projet.
- Un temps pour vivre différentes stratégies d'organisation en situation d'urgence.

COMMENT ?

- Un processus d’apprentissage en 4 phases
- Une observation des modes de fonctionnements individuels et collecti
- Des débriefings systématiques
- Une capacité à recommencer tout en intensifiant les problèmes



Débriefings individuels et collectifs

Retour Sommaire

4 - La formation

Centrée sur les soft skills, pour appuyer les apprentissages de concepts forts…

Notre capacité à mixer formations, ateliers expérientiels et coachings est l'une de nos forces !

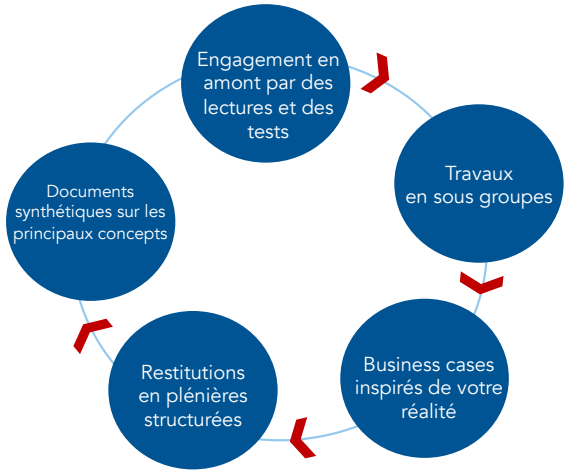
Retour Sommaire

Notre approche de la formation

Les principes clés de nos programmes de formation

- Des formations en pédagogie inversée.
- Des journées expérientielles pour vivre et ancrer les enseignements
- Des partages et échanges entre pairs renforcés pour magnifier l'intelligence collective et le codéveloppement.
- Une grande interactivité basée sur l'expérience et la réflexion
- Un dispositif centré sur la mise en oeuvre
- Des animations renforcées avec 1 à 2 animateurs (coachs certifiés, experts) en fonction des formats.
- Des formations adaptées au contexte de chacune des entreprises tant en contenu qu'en durée
- Des formations pouvant se coupler à des ateliers expérientiels

Le schéma de la pédagogie inversée



Cette approche, éclairée par les sciences cognitives, est un gage d'appropriation des contenus pour une mise en action en lien avec les enjeux de transformation.

Toutes nos formations peuvent être dispensées en français ou en anglais

Retour Sommaire

Les principaux éléments de structure, richesse de nos formations

Travail préparatoire Lecture Questions et Test

Le travail préparatoire et les tests passés au préalable permettent de centrer les ateliers sur ce qui est essentiel et alimentent les discussions en groupe par des exemples concrets

Atelier

Les ateliers par leur pédagogie très interactive aident à l'appropriation personnelle des concepts tout en s'appuyant sur la réalité des exemples fournis par les participants

Test questionnaire ou auto-évaluation

Les tests permettent aux participants de s'autoévaluer sur les éléments essentiels du programme et de construire chaque soir leur plan de développement individualisé

Hug

Les Hug sont des groupes de 4 ou 5 participants qui pendant la formation ou entre deux sessions sont une caisse de résonnance qui aident à donner des perspectives différentes de celles du formateur sur le travail demandé. Ils contribuent à la constitution de leur réseau interne dans l'entreprise pérennisant l'échange dans le futur

Méthode

Les méthodes consistent en des déroulés d'outils et de processus pour accompagner des actes clés de la vie du leader

Coaching individuel

Le coaching individuel est un atout pour personnaliser l'accompagnement à la prise de poste et la construction de son plan de développement individualisé

Plan individualisé

Le plan individualisé est composé de deux éléments :

- notes essentielles prises par les participants pendant la formation
- Traduction en actions et objectifs de développement individuel entre les sessions et à l'issue de la formation

Retour Sommaire

Le flash coaching optionnel post formation

Des coachings optionnels s'inscrivant dans la continuité de certaines formations

Des coachings centrés sur le plan de développement et sa formalisation

Des sessions d'une durée maximale de 1H30 de coaching pour renforcer et formaliser le plan de développement

Réalisés par l'un des coachs en continuité des sessions de formation

Objectifs possibles devant être individualisés tout en demeurant orientés sur le développement de la carrière :

- Accompagnement à la mise en place des actions de développement personnel
- Résolution des problématiques et situations individuelles relatives à la formation suivie
- Accompagnement individuel dans la finalisation du plan de développement

SI certains participants en expriment le besoin, le nombre de sessions de coaching peut être augmenté avec l'accord de l'entreprise

Retour Sommaire

Nos programmes en un clin d'oeil

- Les fondamentaux du leadership authentique et bienveillant
- Mise en pratique de mon leadership
- L'intelligence émotionnelle
- Motiver son équipe en co construisant la vision en confiance et sécurité psychologique
- Gérer sereinement les conflits
- L'écoute et le questionnement au quotidien. Assertivité, présence et posture du leader
- La gestion du changement
- Recevoir et donner du feedback
- Le management transverse et matriciel
- Le management interculturel
- La communication
- La prise de décision
- Accroitre sa visibilité pour manager sa carrière
- Pratiques, approches et outils complémentaires relatives à la formation

Toutes nos formations se déroulent en présentiel sur un jour. Elles peuvent être dispensées en français ou en anglais.
Elles reprennent les éléments structurants d'animation et peuvent être associées.

Travail préparatoire Lecture Questions et Test — Le travail préparatoire et les tests passés au préalable permettent de centrer les ateliers sur ce qui est essentiel et alimentent les discussions en groupe par des exemples concrets

Hug — Les Hug sont des groupes de 4 ou 5 participants qui pendant la formation ou entre deux sessions sont une caisse de résonnance qui aident à donner des perspectives différentes de celles du formateur sur le travail demandé. Ils contribuent à la constitution de leur réseau interne dans l'entreprise pérennisant l'échange dans le futur

Atelier — Les ateliers par leur pédagogie très interactive aident à l'appropriation personnelle des concepts tout en s'appuyant sur la réalité des exemples fournis par les participants

Méthode — Les méthodes consistent en des déroulés d'outils et de processus pour accompagner des actes clés de la vie du leader

Test questionnaire ou auto-évaluation — Les tests permettent aux participants de s'autoévaluer sur les éléments essentiels du programme et de construire chaque soir leur plan de développement individualisé

Coaching individuel — Le coaching individuel est un atout pour personnaliser l'accompagnement à la prise de poste et la construction de son plan de développement individualisé

Plan individualisé — Le plan individualisé est composé de deux éléments :

- notes essentielles prises par les participants pendant la formation
- Traduction en actions et objectifs de développement individuel entre les sessions et à l'issue de la formation

Le détail des formations est présenté dans notre catalogue formations

Retour Sommaire

5 - Le conseil

Forts de longues années d'expériences et de l'étude de concepts structurants, nous pouvons vous accompagner dans la conception de visions réalistes et ambitieuses et engager les équipes par une méthode de co-construction.

Conseil et coaching s'allient ainsi pour renforcer l'efficacité des déploiements et des transformations

La rigueur méthodologique et la connaissance de l'humain renforce les chances de succès…

Retour Sommaire

Nos thématiques de conseil

Thématiques les plus fréquentes mais non exclusives

Transformation culturelle

Faire évoluer la culture d'un service d'une B.U. ou d'une entreprise en fonction d'objectifs stratégiques en engageant la ligne hiérarchique et les employés

Transformation du style de leadership

Revisiter le style de leadership de l'organisation, en redéfinissant le modèle et les implications pour les leaders et les RH

Construire sa feuille de route stratégique

Co-construire la stratégie avec les équipes pour motiver et aligner les équipes sur celle-ci

Transformation organisationnelle

Accompagner des changements d'organisation pour plus d'efficacité en engageant les équipes

Construire une stratégie de Talent Management

Définir la stratégie de Talent Mangement et ses mécanismes en partenariat avec les opérationnels pour répondre aux besoins de l'organisation

Retour Sommaire

Notre approche méthodologique

PHASE DE PILOTAGE STRATÉGIQUE

- Identification des ruptures
- Définition des axes de valeurs
- Diagnostic de l'organisation et construction de ses scénarii d'évolutions
- Design des plans d'actions mobilisateurs

PHASE DE DÉPLOIEMENT OPÉRATIONNEL « AT SCALE »

- Mobilisation de l'intelligence collective (coaching individuel et par équipe)
- Construction des plans de diffusion (coaching, formation expérientielle…
- Clarification des situations complexes & Construction des consensus nécessaires
- Adhésion collective : plans de communication interne (séminaires, conventions)

Phase d'inculturation

- Compréhension de la culture de l'entreprise
- Connaissance des principaux acteurs et personnes clés
- Compréhension des produits et marchés

Compréhension du besoin

Compréhension fine du besoin. avec le dirigeant, le RH et les personnes clés

Compréhension des acteurs clés

Proposition d'une articulation de la mission de conseil

- Définition des outils nécessaires
- Estimation du nombre de jours nécessaires
- Construction d'une time line d'intervention et d'une équipe de pilotage

Exécution de la mission et pilotage régulier avec le dirigeant

- Mise en place des routines de pilotages
- Exécution des ateliers
- Construction et mise en œuvre des solutions

Retour Sommaire

Exemple : Ecrire sa feuille de route stratégique

Le mécanisme du succès

Pilotez-la et faites-la vôtre	Co-construisez-la et soyez sélectif	Fixez-la	Suivez-la régulièrement	Faites les choix difficiles et appropriés pour l'adapter	Célébrez le succès
Il s'agit pour vous de donner une vision et un sens à ce que vous faites ensemble.	La co-construction est le principal facteur d'engagement. Ce n'est pas la stratégie du boss, c'est notre stratégie et j'ai contribué à la construire. Le choix d'un nombre d'objectifs raisonnables est essentiel à la réussite.	Un document unique pour l'équipe comprenant : Quoi ? Quand ? Qui ? La mesure des progrès ?	Un suivi régulier et un suivi des avancées sont nécessaires pour la rendre réelle et pour mesurer les progrès. collectifs et individuels	Pour qu'elle soit credible et solide , il est essentiel de l'adapter aux conflits de ressources et aux nouveaux éléments arrivant en cours d'année	Célébrer les grandes réalisations ou les étapes critiques pour stimuler la reconnaissance et l'engagement

Une prestation particulièrement pertinente et appréciée au sein d'ETI ou de Codir de département.
Elle permet un temps de prise de recul pour engager l'avenir de façon concrête.

Fusion de 4 sources critiques

Ce qui vient du client et des clients internes ou des parties prenantes	Ce qui vient de la DG Les axes stratégiques de l'entreprise	Ce qui vient du Directeur de l'équipe	Ce qui vient de notre équipe

Etape 1 : Regrouper par catégorie et synthétiser

Etape 2 : Clarifier et s'aligner Quoi? Qui? Quand?

Etape 3 : Ajuster avec les ressources et définir des priorités

Etape 4 : Sélectionner et faire des choix

Etape 5 : Délivrable : un document unique revu régulièrement

Retour Sommaire

Exemple : Ecrire sa feuille de route stratégique

Avant

- Obtenez la stratégie de votre organisation
- Obtenir des précisions sur les demandes et les besoins des clients et des clients internes pour 2024 ?
- Clarté sur ce que vous voulez faire en 2024 pour votre entreprise et votre organisation ?
- Demandez votre avis sur ce que l'équipe considérerait comme stratégique en 2024

Pendant

- Donner une vue claire de tous les éléments collectés
- Utiliser un modèle (7 S) ou autre pour les regrouper
- Sélectionner les projets et les priorités que vous pouvez piloter au regard de vos ressources
- Identifier les projets, les responsables ou pilotes des actions ou projets ainsi que les deadlines

Après

- Construire un document unique de synthèse
- Fixer les dates des revues de votre stratégie et des revues de projets (minimum une fois par trimestre)
- Arbitrer régulièrement entre les nouveaux projets entrant en cours d'année et ceux définis initialement

Une prestation particulièrement pertinente et appréciée au sein d'ETI ou de Codir de département. Elle permet un temps de prise de recul pour engager l'avenir.

Comment allons-nous travailler aujourd'hui ?

Fixer les grands axes stratégiques de la feuille de route

Alimenter ces axes par ce que vous avez préparé

S'aligner sur chacun d'entre eux : grandes étapes, contenu, clarifier les responsabilités et les délais

Prioriser et couper si besoin

Ce qui est attendu de chacun

- **Questions de clarification**
- **Y-a-t-il des choses qui manquent ?**

- **Insérer dans chacun de ces axes les éléments préparés**
- **Les regrouper si besoin**

- **Clarifier chacun d'entre eux**
- **Ressources nécessaires**
- **Valider**

- **Donner un numéro de priorité**
- **Couper si nécessaire (réalisme)**

Retour Sommaire

6 - Grille tarifaire

Et si nous parlions de ROI ?

La très large majorité de nos prestations peuvent être imputées sur les budgets de formation.
Talent Move est certifié Qualiopi

Retour Sommaire

Grille tarifaire indicative HT des prestations

Prix HT par prestation	Coaching individuel	Coaching collectif	Conseil	Formation	Outplacement	Atelier expérientiel
Par heure	350 € à 450 €		350 €			
Forfait 10 sessions de 1h30	6 000 €					
Forfait dirigeants & cadres supérieurs					12 000 €	
Coaching Entrepreneurial – 20 sessions					12 000 €	
par 1/2 journée - 1 coach / formateur		1 200 €	1 200 €	1 000 €		sur devis
par journée - 1 coach / formateur		2 200 €	2 200 €	1 800 €		sur devis
par 1/2 journée à 2 coachs/ formateurs		2 000 €	2 000 €	2 000 €		sur devis
par journée à 2 coachs / formateurs		4 000 €	4 000 €	3 600 €		sur devis
Forfait ingénierie / programme		2 000 €	2200 € / jour	2 000 €		sur devis

Nos interventions de coaching collectif ou de formation sont généralement réalisées à un coach ou formateur pour des groupes de moins de 10 participants et à 2 coachs ou formateurs au-delà y compris pour des groupes jusqu'à 25 personnes afin de garantir la qualité d'animation et les interactions pédagogiques.
Les frais de déplacements éventuels sont établis au réel.
Les ateliers expérientiels sont tarifés sur devis pour prendre en compte notamment du lieu et des intervenants extérieurs.

Les principaux outils	Prix HT	Remarques
Questionnaire MBTI / personne	170 €	questionnaire et rapport sans débriefing
Questionnaire PCM / personne	200 €	questionnaire et rapport sans débriefing
Questionnaire TKI / personne	50 €	questionnaire et rapport sans débriefing
Questionnaire Feedback 360 / personne	250 €	questionnaire et rapport sans débriefing
NL2A / leader	1 500 €	Questionnaires et synthèse y compris la ½ journée d'animation
OPTICODIR / équipe	300 €	Questionnaires et synthèse (hors ½ journée d'animation)
Auto-évaluation Intelligence Emotionnelle et autres questionnaires simples / personne	30 €	questionnaire et rapport sans débriefing
Equicoaching / équicoach / 1/2 journée	1 200 €	un équicoach par groupe de 4 à 5 participants - hors frais d'écurie

Retour Sommaire

NOUS CONTACTER

Pascal Schmitt
+33 6 27746301
pascalschmitt@talentmove.fr

Thierry Onfray
+33 6 83697196
thierryonfray@talentmove.fr

59 boulevard Exelmans, 75016 Paris
https://talentmove.fr

Retour Sommaire