

Terre & Ciel



Catalogue de formation

Introduction

Bienvenue dans ce document. Il présente notre offre de formation, destinée à vous accompagner dans vos défis d'aujourd'hui et de demain. Développer la compétence de vos collaborateurs, c'est investir pour votre avenir. Notre ambition : être à la hauteur des vôtres !

Nous vous en souhaitons bonne lecture.

Nos formations :

1. Acquérir et perfectionner les fondamentaux du management de projet
2. Construire une équipe performante
3. Maîtriser les fondamentaux du management d'équipe
4. Savoir accompagner les changements complexes
5. Avoir de l'impact dans sa communication managériale

NB : le contenu de ces formations peut être adapté sur demande, selon les besoins et la culture de votre organisation. Contactez-nous pour toute demande à ce sujet.



Acquérir et perfectionner les fondamentaux du management de projet

Dans une majorité d'organisations, les projets sont les porteurs de la valeur ajoutée, car ils délivrent le produit ou le service sur-mesure attendu par le client.

La compétence projet reste pourtant à renforcer, en témoignent les nombreux projets en situation de difficulté ou d'échec, et les tensions souvent mesurées dans les équipes. Car réussir un projet implique de maîtriser un vaste champ de compétences, allant de l'organisation à la communication en passant par le management d'équipes et la gestion des risques.

Cette formation vous propose d'améliorer la performance de vos projets à l'aide du référentiel du Project Management Institute[®], référentiel international des meilleures pratiques du domaine.

Durée : 4 jrs

Tarif (intra) : 6400 € HT pour un groupe de 8 participants maximum (nous consulter pour un plus grand groupe).

Objectifs pédagogiques

- découvrir et pratiquer les méthodes et outils fondamentaux pour cadrer et piloter un projet
- savoir identifier les priorités à traiter au démarrage d'un projet
- situer votre niveau de maturité par rapport au référentiel du Project Management Institute[®]

Public visé et prérequis

Cette formation s'adresse à tout acteur de l'organisation en charge d'animer des projets, ou en situation de contributeur à un projet

Prérequis

Cette formation ne demande aucun prérequis, elle s'adresse aussi bien à des pratiquants récents que confirmés.

Moyens pédagogiques

- apports didactiques
- mises en situation
- pratique sur des cas réels

Modalité de validation de la formation : délivrance d'une attestation de présence

Programme

Ce programme est illustré par un projet " fil rouge ", le cas " Omega ", sur lequel les participants pratiquent les méthodes et outils proposés.

Pendant toute la formation, ils sont invités régulièrement à faire le lien avec leur pratique quotidienne, pour élaborer un plan d'action sur leur(s) projet(s) actuel(s) ou à venir.

J1 : Partager un référentiel commun

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes et cadrage de la session (sens, processus, contenu)

S1- Qu'est-ce qu'un projet : partager une vision commune

- Savoir définir ce qu'est un projet : le point de vue du PMI
- Découvrir le référentiel projet ou " le triangle d'or "
- De la demande au projet, en passant par le besoin, savoir aligner les projets sur les enjeux de l'entreprise
- Comprendre les particularités du mode projet
- Pourquoi tant de projets sont-ils en situation d'échec ? Découvrir une première approche du risque
- Faire le lien entre le cycle de vie d'un projet, du projet au produit
- Atelier 1 : identifier les particularités de vos projets



S2- Savoir identifier les acteurs du projet

- Comprendre et mettre en pratique l'analyse des parties prenantes (approche PMI[®])
- Identifier les différentes catégories d'acteurs, leurs rôles et responsabilité (approche PMI[®])
- Distinguer les rôles et responsabilité du sponsor et du manager de projet : rôles, responsabilités, compétences
- Définir les rôles et les responsabilités en utilisant la matrice RAM (Responsability Assignment Matrix)
- Atelier : identifier les parties prenantes du projet OMEGA
- Atelier : auto-évaluation des compétences en management de projet

Clôture de la journée

- Debrief sur la journée
- Les points clés
- Votre plan d'action

J2 : Savoir cadrer un projet

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes et cadrage de la journée (sens, processus, contenu)
- Retour sur la veille

S1- Par quel bout commencer ?

- Comprendre la demande, expliciter les besoins et les enjeux
- Identifier les parties prenantes
- Définir la situation initiale, le besoin, et la cible du projet
- Définir les résultats attendus, et les exigences associées
- Définir l'organisation
- Evaluer les risques avec la matrice Impact / Probabilité (approche PMI[®])
- Identifier les livrables du projet (approche PMI[®])
- Construire le planning et le budget du projet
- Formaliser le lancement du projet : les documents de référence et la réunion de lancement
- Atelier : identifier les livrables majeurs, construire le planning et le budget du projet OMEGA

S2- Manager un projet, quoi, pourquoi et comment ?

- Les processus types du management de projet (approche PMI[®])
- Les domaines de connaissances du PMI[®]
- Comment piloter un projet ?
- Construire un tableau de bord
- Prendre les décisions appropriées : identifier les critères et choisir les processus adéquats
- Atelier : construire un modèle de tableau de bord pour le projet OMEGA

Clôture de la journée

- Debrief
- Les points-clés à retenir
- Votre plan d'action

J3 : Animer et communiquer sur le projet

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes et cadrage de la journée (sens, processus, contenu)
- Retour sur la veille

S1- Savoir animer son équipe projet

- Construire sa crédibilité de manager de projet
- Se positionner dans son rôle d'animateur
- Obtenir l'engagement de tous les acteurs (le concept ICO de Will Schutz)
- Construire une équipe performante (les 5 stades de Tuckman)
- Définir des objectifs SMART, savoir vérifier / contrôler / évaluer
- Adapter son style de management (le management situationnel d'après Hersey & Blanchard)
- Animer des réunions efficaces
- Atelier : définition des objectifs de vos équipiers projets OMEGA
- Atelier : animer une réunion d'avancement sur le projet OMEGA

S2- Communiquer sur le projet

- Communiquer : quoi, pourquoi, vers qui, quand et comment ?
- Définir et mettre en œuvre un plan de communication
- Comprendre les fondamentaux de la communication interpersonnelle (les styles de communication, l'approche systémique)
- Animer les points d'avancement
- Atelier : animer une réunion de crise sur le projet OMEGA en pratiquant les styles de communication

S3- Animer à distance, quelques spécificités

- Comprendre et intégrer les spécificités de l'animation d'équipes à distance
- Identifier et tirer parti des outils disponibles : téléphone, visioconférence, audioconférence, plates-formes web, outils bureautiques...
- Atelier : application sur les cas pratiques des participants

Clôture de la journée

- Debrief
- Les points-clés à retenir
- Votre plan d'action

J4 : Trois clés majeures pour réussir vos projets

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes et cadrage de la journée (sens, processus, contenu)
- Retour sur la veille

S1- Clé n° 1 : Assurer la convergence vers les objectifs du projet

- Construire l'engagement
- Concrétiser la progression
- Formaliser les transitions (lancements et validations)
- Maîtriser les demandes d'évolution
- Gérer les retards
- Piloter les risques
- Utiliser les méthodes de résolution de problème
- Documenter les événements du projet
- Atelier : définir modèle de document de suivi pour vos projets

S2- Clé n° 2 : Etre efficace au quotidien

- Quelques principes d'efficacité personnelle
- Gérer son temps et ses priorités : outils et méthodes (la matrice d'Eisenhower)
- Utiliser les modes de communication appropriés (oral, écrit, mail, tél, vidéo...)

S3- Clé n° 3 : Capitaliser sur l'expérience

- Un bilan de projet se prépare... dès le lancement
- Pourquoi faire un bilan ?





Terre & Ciel - catalogue de formation

Numéro de déclaration d'activité auprès de la préfecture de la région Pays de Loire : 52440538444

- Quand, comment et avec qui ?
- Organiser et partager l'information
- Atelier 2 : définir d'un modèle de bilan de projet

Clôture de la journée

- Debrief et points-clés à retenir
- Votre plan d'action



Construire une équipe performante

Vous êtes convaincu de l'importance de la performance collective, et vous souhaitez enrichir votre palette de méthode et d'outils pour la développer. Cette formation vous fera découvrir et expérimenter des pratiques éprouvées par les coachs d'équipes, pour faire progresser votre équipe vers le stade de l'équipe performante. Cette formation vous permettra d'acquérir les méthodes simples et concrètes, que vous apprendrez en pratiquant dès les premières minutes.

Durée : 2 jrs

Tarif (intra) : 3200 € HT pour un groupe de 8 participants maximum (nous consulter pour un plus grand groupe).

Objectifs pédagogiques

- identifier les 12 critères de performance d'une équipe
- connaître et accompagner les 3 stades de développement d'une équipe
- identifier et savoir développer les 3 conditions de l'engagement dans une équipe
- savoir utiliser le processus de codéveloppement

Public visé

Cette formation s'adresse à tout acteur de l'organisation en charge d'animer et de développer la performance d'une équipe :

- managers hiérarchiques
- managers transversaux (par exemple chefs de projets)
- experts en charge d'animer une communauté

Prérequis

Pour tirer pleinement parti de cette formation, il est recommandé d'avoir au moins 3 ans d'expérience en animation d'équipe.

Moyens pédagogiques

- apports didactiques
- mises en situation
- pratique sur des cas réels

Modalité de validation de la formation : délivrance d'une attestation de présence

Programme

Tout au long de la formation les participants transposent leurs acquis à leur quotidien; ils élaborent un plan d'action pour leur(s) projet(s) actuel(s) ou à venir.

Jour 1

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes et cadrage de la session (sens, processus, contenu)

Séquence 1 : identifier les critères de performance d'équipe

- à partir des expériences de chacun, échange et découverte des critères de performance d'équipe
- apport : les 12 critères de performance collective (sens partagé, leadership commun, processus de décision, niveau de coopération, capacité de régulation...)
- application pratique : autoévaluation de la performance de son équipe

Séquence 2 : comprendre et agir sur les 3 stades de performance d'équipe

- apports : le modèle des 3 stades d'après Vincent Lenhardt, illustré par l'exemple de la voile
- atelier : en sous-groupe, auto-évaluation du stade de développement de son équipe, et identification des actions à mettre en œuvre pour faire progresser son équipe.



Séquence 3 : savoir créer les conditions de l'engagement

- Comprendre les 3 clés de l'engagement : le modèle ICO de Will Schutz (d'après l'Elément Humain)
- identifier les actions pour développer chacun des clés
- Application pratique sur les cas individuels des participants

Séquence 4 : expérience de mise en pratique

- Expérience ludique et pratique : les participants relèvent un défi commun
- Débrief : faire le lien avec les séquences précédentes, identifier les points intégrés, et les axes de progrès

Clôture de la journée

- Debrief
- Les points-clés à retenir
- Votre plan d'action

Jour 2

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes, retour sur la veille, cadrage de la session (sens, processus, contenu)

Séquence 1 : savoir utiliser le processus de codéveloppement dans son équipe

- Comprendre l'impact du codéveloppement sur la performance collective
- Le codéveloppement : enjeux, spécificités et limites
- Les 6 étapes du processus
- Les conditions de mise en œuvre et les points de vigilance
- Mises en situation sur cas pratiques

Séquence 2 : bien comprendre la demande

- Qu'est-ce qu'une relation d'aide ? Enjeux, spécificités et écueils
- Reconnaître les types de demande, les critères d'une demande valide
- Savoir utiliser les zones d'intervention
- Comprendre la place des émotions
- Mises en situation sur cas pratiques

Séquence 3 : savoir identifier rapidement le vrai problème

- Qu'est-ce qu'un problème bien posé ?
- La dimension individuelle et émotionnelle
- Savoir passer d'une demande confuse à des problèmes explicites
- Savoir formuler efficacement le problème à résoudre

Séquence 4 : savoir apporter des réponses efficaces en équipe

- Bien poser le contrat d'intervention
- Bien identifier sa zone d'action
- Comprendre l'importance du partage de représentations : enjeux et démarche
- Savoir comment renforcer la participation de chacun : la réflexion individuelle préalable
- Mises en situation sur cas pratiques

Clôture de la journée

- Debrief
- Points clés
- Votre plan d'action



Maîtriser les fondamentaux du management d'équipe

Le rôle de manager est à la fois complet et complexe. Au cœur des interactions, il doit à la fois atteindre des objectifs, développer son équipe et ses équipiers, concilier les contradictions, assumer la pression du quotidien, et répondre à de multiples attentes. Cette formation vous donnera des clés très concrètes pour assumer sereinement vos responsabilités, économiser votre énergie, développer votre impact et progresser avec plaisir et efficacité.

Durée : 2 jrs

Tarif (intra) : 3200 € HT pour un groupe de 8 participants maximum (nous consulter pour un plus grand groupe).

Objectifs pédagogiques

- comprendre le rôle d'un manager
- savoir encadrer et accompagner ses équipiers
- être à l'aise dans les situations difficiles (recadrage, conflit)

Public visé

Cette formation s'adresse à tout acteur en situation de management transversal ou hiérarchique.

Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Moyens pédagogiques

- apports didactiques
- mises en situation
- pratique sur des cas réels

Modalité de validation de la formation : délivrance d'une attestation de présence

J1 : leadership, management & motivation

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes et cadrage de la session (sens, processus, contenu)

S1 : comprendre la différence entre manager & leader :

- distinguer savoir faire, savoir être, savoir voir, savoir relier
- comprendre les 3 types de leader (d'après Eric Berne) et se situer
- être à l'aise avec la notion de pouvoir & décision
- atelier : quel est mon degré de développement en tant que leader / manager ?

S2- comprendre les mécanismes de la motivation et de l'engagement :

- connaître les concepts clés et leurs implications pratiques (Schutz, Herzberg, Maslow)
- identifier le rôle et responsabilité du manager dans le développement et l'entretien de la motivation
- découvrir 5 clés concrètes pour le quotidien (explorer, inventer, contractualiser, réguler, amplifier)
- atelier : simulation d'entretien exploration / développement de la motivation

S3- savoir poser et garantir un cadre :

- comprendre les 3 piliers : savoir contractualiser, confronter, réguler
- savoir poser un cadre sécurisant et générateur de performance : les 5 points-clés
- application pratique sur les cas des participants

Clôture de la journée

- Debrief
- Points clés
- Votre plan d'action



J2 : complexité, coopération, équipes

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes, retour sur la veille, et cadrage de la session (sens, processus, contenu)

S1: le manager paradoxal

- comprendre et savoir utiliser les 4 styles de management (Hersey & Blanchard)
- savoir déléguer et contrôler : clés pratiques et points de vigilance
- savoir recadrer sereinement : enjeux, objectifs et technique
- réussir un entretien de valorisation : : enjeux, objectifs et technique
- application pratique sur les cas des participants
- synthèse et plan d'action personnel

S2 : autonomie et coopérations

- expérience pratique : vivre les 6 conditions de la coopération (d'après Claude Steiner)
- quand la coopération ne fonctionne pas : le triangle dramatique (Karpman)
- savoir donner du feedback : enjeux, outils et techniques (approche systémique, signes de reconnaissance)
- savoir réguler un conflit : posture, outils et techniques, points de vigilance
- application pratique sur les cas des participants
- synthèse et plan d'action personnel

S3: développer les individus et les équipes

- savoir créer le cadre de la performance collective : la Vision d'entreprise (le modèle des 6 niveaux logiques de V. Lenhardt)
- comprendre et savoir accompagner les 3 stades de développement d'une équipe (d'après V. Lenhardt)
 - savoir situer son équipe
 - comprendre le rôle du leader et des équipiers dans le processus de croissance
 - faire le lien avec le modèle ORF
- savoir développer ses équipiers (lien avec le jour 1) : savoir faire des brief / debrief puissants
- savoir animer son équipe : développer l'autonomie, donner du rythme, instaurer des rituels
- application pratique sur les cas des participants

Clôture de la journée

- Debrief
- Points clés
- Votre plan d'action



Avoir de l'impact dans sa communication managériale

Vous souhaitez développer l'impact de votre communication dans votre quotidien de manager, qu'elle soit individuelle (entretiens), ou collective (réunion), avec vos équipiers, vos homologues, vos responsables. Cette formation vous permettra d'acquérir les méthodes simples et concrètes, que vous apprendrez en pratiquant dès les premières minutes.

Durée : 1 jrs

Tarif (intra) : 1600 € HT pour un groupe de 8 participants maximum (nous consulter pour un plus grand groupe).

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience des impacts de sa communication dans son rôle de leader
- Acquérir les outils fondamentaux d'une communication efficace
- Acquérir les bons réflexes pour prévenir les risques (distorsion, déformation, rumeur, interprétation partisane)...

Public visé

Cette formation s'adresse à tout acteur en situation de management d'équipe.

Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Moyens pédagogiques

- apports didactiques
- mises en situation
- pratique sur des cas réels

Modalité de validation de la formation : délivrance d'une attestation de présence

Programme

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes, retour sur la veille, cadrage de la session (sens, processus, contenu)

S1 - Comprendre les enjeux de la communication managériale

- La fonction de la communication managériale
- L'information, à quoi ça sert ?
- Informer ou communiquer, quelle différence ?
- La culture de la défiance, quel impact sur ma communication et comment en tenir compte ?
- Qu'est-ce qu'une communication éthique ?
- Dépasser l'opposition transparence / confidentialité
- Être ambassadeur de son équipe
- Atelier : identifier mes enjeux quotidiens et mes opportunités futures de mise en application

S2- Prendre conscience des mécanismes de la communication interpersonnelle et collective

- Expérience sur l'interprétation et cadre de référence
- Que veut dire communiquer ? Vision statique, vision systémique
- L'écoute active, clé d'une communication efficace : concept et outils
- L'écoute active : application pratique, les cartes postales
- Atelier : application sur les cas pratiques de participants



3- Découvrir l'impact des valeurs personnelles dans le traitement de l'information, sa transmission et la décision

- Expérience : le téléphone " sans fil "
- Expérience : le fou, la femme, l'amant (ou comment déterminer des responsabilités individuelles dans une situation à forts enjeux)
- Apports :
 - Qu'est-ce qu'une valeur ? L'équivalence concrètes avec les comportements
 - Que veut-dire avoir raison ? D'une approche logique à une approche complexe
- Applications pratique sur les cas des participants
- La checklist du " leader communiquant " : 10 points-clés pour être efficace et efficient
- Applications pratique sur les cas des participants

Clôture de la journée

- Debrief
- Points clés
- Votre plan d'action



Savoir accompagner les changements complexes

Pourquoi les organisations ont-elles parfois autant de difficulté à réussir des changements ? Comment accompagner les équipes et les équipiers dans les changements complexes ? Et s'il était possible de changer... avec plaisir et réussite ?

Cette formation vous permettra d'acquérir les méthodes simples et concrètes, que vous apprendrez en pratiquant dès les premières minutes.

Durée : 2 jrs

Tarif (intra) : 3200 € HT pour un groupe de 8 participants maximum (nous consulter pour un plus grand groupe).

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les fondamentaux du changement complexe
- Identifier le rôle et les moyens d'action d'un leader du changement
- Savoir accompagner les équipes et les équipiers dans les changements complexes

Public visé

Cette formation s'adresse à tout acteur en situation de vivre ou d'accompagner des changements complexes.

Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Moyens pédagogiques

- apports didactiques
- mises en situation
- pratique sur des cas réels

Modalité de validation de la formation : délivrance d'une attestation de présence

J1 : comprendre les fondamentaux du changement

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes et cadrage de la session (sens, processus, contenu)

S1- Pourquoi changer : l'enjeu du sens

- comprendre l'enjeu du sens : expérience & apports didactiques
- comprendre la dimension subjective du changement : expérience & apports didactiques (théorie systémique de l'école Palo Alto – Bateson & Watzlawick, théorie ICO de Schutz)
- application sur les cas pratiques des participants

S2- L'émotion au cœur du changement

- reconnaître et savoir utiliser la place centrale des émotions : expérience & apports didactiques (les émotions fondamentales d'Eckman)
- la question de la confiance : expérience & apports (d'après l'ouvrage " la fabrique de la défiance " - Yann Algan / Pierre Cahuc / André Zylberberg)
- Atelier : applications concrètes sur les cas réels des participants

S3 : Qu'est-ce qu'un système complexe : expérience & partage

- comprendre la nature et les enjeux de la complexité : expérience & apports didactiques (la théorie systémique de l'école Palo Alto, la pensée d'Edgar Morin, la roue d'Hudson et les changements de type 1 & 2)
- savoir poser les fondements de la réussite dans un changement complexe (analyse des parties prenantes, cartographie des forces en présence, analyse socio-dynamique de Fauvet, définition d'une stratégie de changement)



- comprendre et savoir traiter les résistances : expérience & apports didactiques (la courbe du deuil d'Elisabeth Kubler-Ross)
- Applications pratiques les cas concrets des participants
- Synthèse de la journée

J2 : savoir accompagner le changement

Démarrage

- Accueil
- Recueil des attentes, retour sur la veille, et cadrage de la session (sens, processus, contenu)

S1- Intégrer la posture de " change leader " :

- construire sa légitimité, poser un cadre efficace, partager les enjeux, identifier les points de vigilance : échange & apports didactiques (le contrat relationnel, le triangle de Karpman, l'analyse des risques)
- application pratique sur les cas concrets des participants

S2- Savoir accompagner les acteurs du changement et les rendre autonomes

- comment aider quelqu'un en seulement 20 mn ? expérience & apports didactiques (techniques d'écoute active)
- savoir développer des relations de coresponsabilité et de coopération : expérience & apports didactiques (les conditions de la coopération d'après Claude Steiner)

S3- Savoir construire et évaluer un dispositif de changement

- à partir de l'analyse des parties prenantes (J1), savoir stimuler les interactions, organiser et animer les temps de régulation
- définir son tableau de bord
- application pratique sur les cas participants

Clôture

- Etablir son plan d'action
- Bilan et évaluation de la session

