

Catalogue de formations

**Des formations concrètes et pragmatiques,
à revisiter en fonction de
vos enjeux et besoins spécifiques**

Date de mise à jour : Mars 2025



4,5/5



Période de référence

du 01/10/2020 au 01/03/2025

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Approfondir les concepts clés de la démarche GPEC pour acquérir une base méthodologique solide et partagée
- Partager un langage commun de travail et s'entendre sur les dimensions que la GPEC recouvre
- Capitaliser sur les enseignements en matière de négociation d'accords de GPEC, fixer le cadre adapté à votre contexte
- Conscientiser les étapes clés et les prérequis pour une mise en œuvre réussie de l'accord (travaux préparatoires, modalités de déploiement, indicateurs et instances de suivi...)
- Visualiser les modalités pratiques pour inscrire la démarche et l'accord dans la durée et dans les usages

PUBLIC CIBLE

- Equipes RH
- Partenaires sociaux impliqués dans une négociation GPEC-GEPP

PRÉREQUIS

- Aucun

FORMAT

- Présentiel ou Distanciel

PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

En amont de la formation

- Grille d'auto-positionnement amont : pour apprécier le degré de familiarité et de connaissance sur le sujet

Pendant la formation

Séquence 1 - Les principes structurants de la démarche de GPEC

- Démarche compétences, gestion des compétences, GPEC-GEPP : quelles différences ?
- G.P.E.C / G.E.P.P : portée et enjeux de chaque mot pour donner du sens à l'ensemble
- Pourquoi mettre en place une démarche de GPEC (enjeux, bénéfices, résultats...) ?
- Qu'est la GPEC ? Que n'est-elle pas ?
- La double finalité de la GPEC : outil de développement RH et managérial, et outil de gestion prospective des évolutions et des parcours professionnels

Séquence 2- Les concepts clés et le vocabulaire de base de la GPEC

- Différence entre poste, emploi et métier
- Logique de gestion individuelle VS logique de gestion collective
- De l'approche « métier » à l'approche « compétences »
- Différence entre une activité et une compétence

Séquence 3 - L'accord de GPEC comme outil de dialogue social

- Dispositifs légaux et réglementaires encadrant la GPEC (Loi, ANI, jurisprudence récente)
- Regard sur les accords de GPEC mis en œuvre et enseignements à en tirer
- Pilotage et conduite de la négociation pour instaurer un dispositif gagnant-gagnant : les degrés de co-construction dans la méthode de travail adoptée
- Les rôles et missions des différentes parties prenantes, avant et après la signature de l'accord
- Les précautions à prendre dans la conception et la rédaction de l'accord
- Quelques conseils pour bien démarrer et conduire la négociation



PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

Séquence 4 - La mise en œuvre d'un accord de GPEC

- Modalités d'implication des différentes parties prenantes dans la mise en œuvre de l'accord
- Indicateurs et instances de suivi de l'accord
- Modalités d'association des salariés, des managers et des partenaires sociaux à l'élaboration et au maintien à jour des dispositifs et outils prévus par l'accord
- Communication et suivi de l'accord

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Des **fiches mémo des notions théoriques et pratiques clés**, pour ancrer les fondamentaux
- **Casse inversée** : expérience de négociation vécues
- Une « **boîte à outils** » à affiner et prioriser selon les besoins de l'entreprise : analyse des processus en vigueur (maturité, outillage, expérience utilisateurs), trames d'outils et méthodes de négociation...
- **Des cas pratiques** : état des lieux de l'existant et priorités GPEC cibles, feuille de route pour la négociation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **Evaluation « à chaud » de la formation** : acquis et satisfaction
- Mises en situation pendant la formation
- Quizz d'évaluation des acquis à la fin de la formation

Evaluation « à froid » de la formation :

- Acquis et satisfaction



A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, nous donnons accès à des ressources et des trames vierges afin de permettre aux apprenants de **continuer à travailler, en situation de travail**, sur les sujets abordés.

Nous pouvons également proposer des **activités de renforcement pour accompagner pas à pas les apprenants**, à titre individuel ou collectif, **dans la transposition des acquis au quotidien**.

POUR ALLER PLUS LOIN...

MODULE n°2

APPROFONDISSEMENT

La structuration de la
démarche GPEC-GEPP



NOS CONSULTANTS-FORMATEURS RÉGULIERS



Maider NEBOUT - 25 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :

Stratégie, mise en œuvre et outillage GPEC ; Prospective RH & Observatoire des métiers ; Négociation & Déploiement d'accord ; Stratégie & Politiques de Développement RH ; Classification des métiers



Sébastien MASSON - 25 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :

Stratégie, mise en œuvre et outillage GPEC ; Déploiement d'accord ; Politiques
Gestion des carrières, Formation, Recrutement ; Refonte de processus



Galien RIPOCHE – 9 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :

Mise en œuvre et outillage GPEC ; Refonte de processus et outils de Gestion des carrières, de la Formation

Au-delà de ces profils régulièrement sollicités, ConvictionsRH dispose
d'un riche vivier de consultants-formateurs à parcours complémentaires,
susceptibles de répondre à vos besoins spécifiques.

QUELQUES RÉFÉRENCES EMBLÉMATIQUES



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**
LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC



CCA-BTP
Le réseau de l'apprentissage BTP



**CCI BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ**



**Compagnons
du Tour de France**
FÉDÉRATION COMPAGNONNIQUE



CCI ÎLES DE GUADELOUPE

« J'ai particulièrement apprécié les
compétences de la formatrice, son écoute et
sa capacité à répondre à nos questionnements

« Une formation à double apport : technique
par rapport au sujet, et humain
car cela m'a permis de mieux m'inscrire et
renforcer les liens dans l'équipe »

« Une grande expérience du sujet et des exemples pertinents puisés dans la pratique »

Pour en savoir plus, échanger sur votre projet de formation ou demander un devis :



SUR NOTRE SITE WEB
convictionsrh.com/fr/contact



PAR TÉLÉPHONE
01 80 27 17 90



4,5/5



Période de référence

du 01/10/2020 au 01/03/2025

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Analyser votre existant et capitaliser sur ses forces pour en faire des leviers
- Définir la structuration pertinente et adaptée pour l'approche prospective
- Comprendre l'analyse qui en découle en matière d'évolution des métiers, des activités et des compétences
- Décliner les résultats de l'analyse en objectifs et enjeux prioritaires pour demain
- Outiller la démarche GPEC de bout en bout : outils « socles » et politiques et processus de développement RH

PUBLIC CIBLE

- Equipes RH
- Managers ou Partenaires sociaux impliqués dans une démarche GPEC-GEPP

PRÉREQUIS

- Maîtriser les fondamentaux pratiques et juridiques GPEC-GEPP

FORMAT

- Présentiel ou Distanciel

PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

En amont de la formation

- Grille d'auto-positionnement amont : pour apprécier le degré de maturité sur le sujet

Pendant la formation

Séquence 1 - L'état des lieux de l'existant pour objectiver le point de départ

- Architecture du projet et principales étapes de travail : actions à mener, pièges à éviter
- Modalités possibles de mobilisation des différentes parties prenantes

Séquence 2 - L'approche prospective pour objectiver le point d'arrivée cible

- Identification des impacts des orientations stratégiques de l'entreprise et des projets de transformation actuelle ou à venir sur les métiers et les enjeux de la démarche de GPEC
- Repérage des facteurs de transformation endogènes et exogènes de l'organisation et de ses métiers
- Analyse des tendances d'évolutions des métiers, en termes d'activités et de compétences
- Mesure des impacts RH en vue de l'adaptation aux évolutions internes et externes
- Cartographie des métiers et leur positionnement dans une matrice de criticité
- Repérage des métiers clés et sensibles, au regard de l'existant et de la cible stratégique

Séquence 3 – L'intégration de la GPEC dans les politiques de développement RH

- Cartographie des métiers : rôle et structure des fiches métier / emplois / postes
- Elaboration des référentiels d'activités et de compétences
- Identification des proximités entre les métiers et réflexion sur les passerelles de mobilité
- Modalités d'appui au développement des compétences, à titre individuel et collectif
- Articulation entre l'évaluation des compétences, de la performance et du potentiel
- Elaboration des plans de gestion de carrière : zoom bénéfices/limites des entretiens annuels et professionnels
- Définition des besoins de recrutement et des politiques qui en découlent (marque employeur)



MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Des **fiches mémo/glossaires des notions théoriques et pratiques clés**, pour ancrer les fondamentaux
- Une « **boîte à outils** » à **affiner et prioriser selon les besoins de l'entreprise** : trames de référentiels et cartographies métiers / activités / compétences, matrices d'évaluation performance / potentiel, matrices de criticité des métiers, aires et parcours de mobilités, modalités de gestion de la montée en compétences...
- **Des cas pratiques** : analyse prospective quantitative et qualitative des effectifs et des métiers, méthodes d'analyse des évolutions (activités/compétences)...

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **Evaluation « à chaud » de la formation** : acquis et satisfaction
- Mises en situation pendant la formation
- Quizz d'évaluation des acquis à la fin de la formation

Evaluation « à froid » de la formation :

- Acquis et satisfaction



A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, nous donnons accès à des ressources et des trames vierges afin de permettre aux apprenants de **continuer à travailler, en situation de travail**, sur les sujets abordés.

Nous pouvons également proposer des **activités de renforcement pour accompagner pas à pas les apprenants**, à titre individuel ou collectif, **dans la transposition des acquis au quotidien**.



NOS CONSULTANTS-FORMATEURS RÉGULIERS



Maider NEBOUT - 25 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :

Stratégie, mise en œuvre et outillage GPEC ; Prospective RH & Observatoire des métiers ; Négociation & Déploiement d'accord ; Stratégie & Politiques de Développement RH ; Classification des métiers



Sébastien MASSON - 25 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :

Stratégie, mise en œuvre et outillage GPEC ; Déploiement d'accord ; Politiques
Gestion des carrières, Formation, Recrutement ; Refonte de processus



Galien RIPOCHE – 9 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :

Mise en œuvre et outillage GPEC ; Refonte de processus et outils de Gestion des carrières, de la Formation

Au-delà de ces profils régulièrement sollicités, ConvictionsRH dispose
d'un riche vivier de consultants-formateurs à parcours complémentaires,
susceptibles de répondre à vos besoins spécifiques.

QUELQUES RÉFÉRENCES EMBLÉMATIQUES



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**
LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC



CCA-BTP
Le réseau de l'apprentissage BTP



**CCI BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ**



**Compagnons
du Tour de France**
FÉDÉRATION COMPAGNONNIQUE



CCI ÎLES DE GUADELOUPE

« J'ai particulièrement apprécié les
compétences de la formatrice, son écoute et
sa capacité à répondre à nos questionnements

« Une formation à double apport : technique
par rapport au sujet, et humain
car cela m'a permis de mieux m'inscrire et
renforcer les liens dans l'équipe »

« Une grande expérience du sujet et des exemples pertinents puisés dans la pratique »

Pour en savoir plus, échanger sur votre projet de formation ou demander un devis :



SUR NOTRE SITE WEB
convictionsrh.com/fr/contact



PAR TÉLÉPHONE
01 80 27 17 90



4,7/5



Période de référence

du 01/10/2020 au 01/03/2025

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les différents types d'entretiens, leurs objectifs et leurs apports
- Maîtriser la préparation, la conduite et l'exploitation des deux types d'entretien en leur qualité d'outils de progression et de motivation
- S'approprier les bonnes pratiques : communication, feedbacks, plan d'accompagnement personnalisé...
- Développer la capacité à faire face avec le juste niveau de discours et la bonne posture à adopter, dans la gestion des cas complexes

PUBLIC CIBLE

- Professionnel de développement RH
- Manager évaluateur

PRÉREQUIS

- Aucun

FORMAT

- Présentiel ou Distanciel

PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

En amont de la formation

- Grille d'auto-positionnement amont : pour apprécier le degré de familiarité et de maturité sur le sujet

Pendant la formation

Séquence 1 : Le cycle global d'évaluation et de développement d'un collaborateur

- Situer les deux entretiens dans le cycle global, comprendre l'articulation et la complémentarité entre les moments institutionnalisés d'échange (entretiens) et la communication en continu (feedbacks au fil de l'eau)
- Clarifier la portée de chaque entretien (objectifs, contenu)
- Prendre conscience des bonnes pratiques et les écueils à éviter
- Se familiariser avec les autres méthodes et outils d'évaluation et de développement des équipes, en dehors des entretiens « classiques »

Séquence 2 : L'entretien annuel et l'entretien professionnel : de quoi parle-t-on ?

- Maîtriser les obligations réglementaires/sociales liées aux entretiens
- Se familiariser avec la structure/contenu des deux entretiens
- Identifier les axes d'amélioration de ses propres outils en vigueur

Séquence 3 : Conduire les entretiens

- Gérer la préparation des entretiens et soigner l'accueil lors de l'entretien
- Conduire les entretiens dans de bonnes conditions :
 - suivre, évaluer et illustrer sur la base de compétences mesurables et des faits objectivables
 - saisir et faire face aux principales réactions émotionnelles



PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

Séquence 3 : Conduire les entretiens (suite)

- Maîtriser la bonne posture à adopter (écoute active, objectivité, technique de questionnement, technique de communication, assertivité, empathie)
- Exploiter et analyser les données et informations récoltées pour bâtir un plan individuel et collectif d'accompagnement

Séquence 4 : Gérer les cas complexes

- Faire un feedback négatif, gérer un désaccord et inscrire le collaborateur dans une logique de progression constructive → Mises en situation
- Comprendre le profil comportemental de son interlocuteur pour désamorcer, engager et traverser le conflit → grille d'analyse DiSC
- Appréhender la gestion de stress (mécanismes, manifestations...) → visionning + kit des stratégies/méthodes anti-stress

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Des **fiches mémo des notions théoriques et pratiques clés**, pour ancrer les fondamentaux
- Une « **boîte à outils** » à affiner et prioriser selon les besoins de l'entreprise : trames d'entretiens et de feedback continu
- Des **mises en situation et des études de cas** pour pouvoir adresser par des illustrations, les situations les plus courantes et rendre l'apprentissage actif
- Du **visionnage** : bonnes et mauvaises pratiques, posture, verbal/non verbal
- Des **temps d'échange** pour comprendre vos problématiques et vous aider sur vos cas concrets

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **Evaluation « à chaud » de la formation** : acquis et satisfaction
 - Mises en situation pendant la formation
 - Quizz d'évaluation des acquis à la fin de la formation
- Evaluation « à froid » de la formation :**
- Acquis et satisfaction



A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, nous donnons accès à des ressources et des trames vierges afin de permettre aux apprenants de **continuer à travailler, en situation de travail**, sur les sujets abordés.

Nous pouvons également proposer des **activités de renforcement pour accompagner pas à pas les apprenants**, à titre individuel ou collectif, **dans la transposition des acquis au quotidien**.

CONDUITE DES ENTRETIENS ANNUELS ET PROFESSIONNELS



2 jours



5 800€

Les fondamentaux des entretiens d'évaluation et de gestion des parcours professionnels

(14 heures) (Groupe de 8)
Contactez-nous pour obtenir un devis
sur-mesure, adapté à vos besoins
spécifiques.

NOS CONSULTANTS-FORMATEURS RÉGULIERS



Maider NEBOUT - 25 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :

Stratégie de déploiement des entretiens au regard des autres outils et processus RH en vigueur ;
Conception et élaboration des trames et tableaux de bord associés ; Montée en compétence de toutes les parties prenantes ; Digitalisation des campagnes d'EPA



Sébastien MASSON - 25 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :

Stratégie de déploiement des entretiens au regard des autres outils et processus RH en vigueur ; Conception et élaboration des trames et tableaux de bord associés ;
Montée en compétence de toutes les parties prenantes ; Digitalisation des campagnes d'EPA

Au-delà de ces profils régulièrement sollicités, ConvictionsRH dispose
d'un riche vivier de consultants-formateurs à parcours complémentaires,
susceptibles de répondre à vos besoins spécifiques.

QUELQUES RÉFÉRENCES EMBLÉMATIQUES



« Grâce à la formation, notre campagne
d'EPA se déroule à merveille ! »

« Une vraie prise de conscience des bénéfices multiples des entretiens, pour toutes les
parties prenantes (RH, managers, équipes...) »

« La formation m'a permis de gagner en sérénité et en
courage managérial dans la gestion des cas complexes »

Pour en savoir plus, échanger sur votre projet de formation ou demander un devis :



SUR NOTRE SITE WEB
convictionsrh.com/fr/contact



PAR TÉLÉPHONE
01 80 27 17 90



Les fondamentaux de la gestion de projet

4,6/5



Période de référence

du 01/10/2020 au 01/03/2025

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Approfondir les concepts du management de projet et assimiler les fondamentaux du cycle de vie d'un projet
- Être en capacité d'avoir aussi bien la vision stratégique qu'opérationnelle du projet
- Découvrir et mettre en œuvre les outils de la gestion de projet
- Savoir apporter de la flexibilité dans sa gestion de projet, adapter la méthodologie, reprioriser certaines actions pour tenir compte du contexte spécifique de son projet
- Définir et asseoir sa fonction et sa posture de chef de projet
- Disposer d'éléments de vocabulaire et d'outils permettant de favoriser le mode projet et de l'ancrer dans les usages du quotidien

PUBLIC CIBLE

- Toute personne ayant une responsabilité de chefferie de projet

PRÉREQUIS

- Aucun

FORMAT

- Présentiel ou Distanciel

PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

En amont de la formation

- Grille d'auto-positionnement amont : pour apprécier le degré de familiarité et de maturité sur le sujet

Pendant la formation

Séquence 1 - Le cycle de vie d'un projet

- Faire un retour d'expérience rapide sur le vécu projet de chaque apprenant : analyser les projets passés, en cours ou programmés ; identifier un projet qui a bien marché et un projet qui n'est pas allé au bout
- Partager une définition et un vocabulaire communs autour des caractéristiques essentielles d'un projet
- Identifier les différentes phases d'un projet : de l'idée au projet, lancement et cadrage, conception, phase pilote et tests, déploiement, bilan
- Connaître les principaux résultats attendus de chacune des phases, identifier celle dans laquelle le projet des apprenants se situe

Séquence 2 - Les outils de la chefferie de projet

- Maîtriser les outils du chef de projet : calendrier projet, tableau de bord, budget du projet, mobilisation des ressources humaines et techniques avec un focus sur les prestataires externes, maîtrise des risques
- Maîtriser la finalisation du projet et les étapes de capitalisation : bonnes pratiques/écueils à éviter en matière de clôture pour s'assurer de la réussite du projet et de sa correcte appropriation, déterminer les indicateurs de réussite, procéder à une évaluation dans la durée



PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

Séquence 3 - La posture de coordination projet et la conduite du changement

- Présenter la posture à adopter pour le chef de projet, tout au long du projet, vis-à-vis des différents types et niveaux d'interlocuteurs (collectif et instances managériales, directeurs, managers de terrain, collaborateurs, ...)
- S'approprier les spécificités et enjeux du pilotage d'un projet en mode distanciel
- Présenter les fondamentaux de la conduite du changement : principaux outils à chaque étape projet, leviers de changement à activer...

Séquence 4 - Le pilotage d'un portefeuille de projets

- Sensibiliser aux enjeux d'une transformation
- Présenter les nouvelles approches du mode projet : singularités du mode « agile » vs mode « cycle en V »
- Gérer un portefeuille projets ou un « bureau de programme » (sur base de retours d'expérience)

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Des **fiches mémo des notions théoriques et pratiques clés**, pour ancrer les fondamentaux
- Une « **boîte à outils** » à **affiner et prioriser selon les besoins de l'entreprise** : trames d'outils projet
- Des **misés en situation et des études de cas** pour pouvoir adresser par des illustrations, les situations les plus courantes et rendre l'apprentissage actif
- Des **temps d'échange** pour comprendre vos problématiques et vous aider sur vos cas concrets
- Des **ateliers d'expérimentation** pour s'entraîner à utiliser les outils et s'approprier la démarche projet

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **Evaluation « à chaud » de la formation** : acquis et satisfaction
 - Mises en situation pendant la formation
 - Quizz d'évaluation des acquis à la fin de la formation
- Evaluation « à froid » de la formation :**
- Acquis et satisfaction



A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, nous donnons accès à des ressources et des trames vierges afin de permettre aux apprenants de **continuer à travailler, en situation de travail**, sur les sujets abordés.

Nous pouvons également proposer des **activités de renforcement pour accompagner pas à pas les apprenants**, à titre individuel ou collectif, **dans la transposition des acquis au quotidien**.



Les fondamentaux de la gestion de projet

NOS CONSULTANTS-FORMATEURS RÉGULIERS



Florence GERAUD - 18 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences en Gestion de Projet :

Cadrage & Pilotage de projet ; Configuration et animation de la gouvernance projet ; Déploiement d'outils/méthodes de gestion de projet ; Pilotage de projets multiculturels



Sébastien MASSON - 25 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences en Gestion de Projet :

Cadrage & Pilotage de projet ; Configuration et animation de la gouvernance projet ; Déploiement d'outils/méthodes de gestion de projet ; Pilotage de projets multiculturels

Au-delà de ces profils régulièrement sollicités, ConvictionsRH dispose
d'un riche vivier de consultants-formateurs à parcours complémentaires,
susceptibles de répondre à vos besoins spécifiques.

QUELQUES RÉFÉRENCES EMBLÉMATIQUES



« La qualité et le contenu des supports, couplés du dynamisme réel du formateur »

« Très complet, clair et pédagogique avec une période de mise en pratique très intéressante »

« Une grande expérience du sujet et des exemples pertinents puisés dans la pratique »

Pour en savoir plus, échanger sur votre projet de formation ou demander un devis :



SUR NOTRE SITE WEB
convictionsrh.com/fr/contact



PAR TÉLÉPHONE
01 80 27 17 90



Les fondamentaux de la conduite du changement

4,8/5



Période de référence

du 01/10/2020 au 01/03/2025

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les enjeux et concepts de l'accompagnement du changement et savoir les intégrer dans un projet
- Connaître les différents types de réactions au changement et savoir les anticiper
- Appréhender la courbe d'apprentissage et en tenir compte tout en soutenant la dynamique projet
- Identifier les risques associés aux différentes étapes de l'acceptation du changement et savoir les limiter et éviter
- Disposer d'outils pour réduire la période de transition et atténuer ses effets négatifs

PUBLIC CIBLE

- Toute personne impliquée dans la conduite de transformations

PRÉREQUIS

- Aucun

FORMAT

- Présentiel ou Distanciel

PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

En amont de la formation

- Grille d'auto-positionnement amont : pour apprécier le degré de familiarité et de maturité sur le sujet

Pendant la formation

Séquence 1 - Les concepts clés du changement et de la conduite du changement

- Connaître les axes qui caractérisent le changement
- Reconnaître les résistances au changement et disposer d'outils pour agir et les limiter
- Identifier les impacts du changement et savoir les analyser
- Comprendre et conscientiser les enjeux de la conduite du changement

Séquence 2 – La structuration d'une démarche de conduite du changement

- Qualifier les objectifs à atteindre en termes d'accompagnement des équipes au changement et repérer les pièges à éviter
- Connaître les différentes étapes dans un projet d'accompagnement : objectifs, questions clés, actions, etc.
- Identifier les outils à privilégier pour chaque étape : cartographie des acteurs, analyse d'impacts, plan de conduite du changement, ...
- Maîtriser les différents outils d'une démarche d'accompagnement du changement : cartographie des acteurs, analyse d'impacts, ...
- Identifier les leviers de changement sur lesquels s'appuyer pour lever les réticences : définition de chaque levier, des grandes phases et des livrables associés à chaque levier
- Connaître les méthodes et les outils innovants d'accompagnement des équipes au changement



Les fondamentaux de la conduite du changement

PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

Séquence 3 – La mobilisation des équipes qui participeront au changement - Train the trainers

- Connaître les principales caractéristiques des acteurs de la conduite du changement (ex : équipes dirigeantes, équipes RH, consultants internes ou chefs de projet, ...)
- Sensibiliser les contributeurs et relais à la conduite du changement et à ses outils
- Initier à des outils différents des approches classiques pour favoriser l'ancrage du changement dans les habitudes au quotidien

Séquence 4 – La stratégie de déploiement

- Maîtriser les différents types de stratégies de déploiement, leurs possibilités, leurs avantages et inconvénients : exemples de stratégies, intérêt d'un réseau de relais, intérêt d'un pilote, kit de déploiement, etc...
- Repérer la stratégie de déploiement à privilégier en fonction de son contexte
- Appréhender les différents temps de la stratégie et passer de la stratégie au plan de déploiement puis à la mise en œuvre du déploiement

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Des **fiches mémo des notions théoriques et pratiques clés**, pour ancrer les fondamentaux
- Des **études de cas** pour pouvoir adresser par des illustrations, les situations les plus courantes et comment y remédier
- Des **temps d'échange** pour comprendre vos problématiques et échanger sur vos exemples concrets et comment vous aider à avancer
- Des **ateliers d'expérimentation** pour s'entraîner à utiliser les outils et s'approprier la démarche Change
- Des **exercices** pour rendre l'apprentissage ludique et favoriser l'apprentissage et la prise de recul par rapport à l'accompagnement au changement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **Evaluation « à chaud » de la formation** : acquis et satisfaction
- Mises en situation pendant la formation
- Quizz d'évaluation des acquis à la fin de la formation
- **Evaluation « à froid » de la formation** :
 - Acquis et satisfaction



A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, nous donnons accès à des ressources et des trames vierges afin de permettre aux apprenants de **continuer à travailler, en situation de travail**, sur les sujets abordés.

Nous pouvons également proposer des **activités de renforcement pour accompagner pas à pas les apprenants**, à titre individuel ou collectif, **dans la transposition des acquis au quotidien**.



Les fondamentaux de la conduite du changement

NOS CONSULTANTS-FORMATEURS RÉGULIERS



Florence GERAUD - 18 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences en Conduite du changement :

Analyse d'impact multidimensionnelle ; Définition de la stratégie de conduite du changement ;
Elaboration de plans opérationnels de mise en œuvre des changements ; Animation des plans de
formation, de communication et de mobilisation ; Engineering de formation



Cécile MOIZARD - 16 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences en Conduite du changement :

Analyse d'impact multidimensionnelle ; Définition de la stratégie de conduite du
changement ; Elaboration de plans opérationnels de mise en œuvre des
changements ; Animation des plans de formation, de communication et de
mobilisation ; Engineering de formation

Au-delà de ces profils régulièrement sollicités, ConvictionsRH dispose
d'un riche vivier de consultants-formateurs à parcours complémentaires,
susceptibles de répondre à vos besoins spécifiques.

QUELQUES RÉFÉRENCES EMBLÉMATIQUES



« L'interactivité et la richesse des cas pratiques
et mises en situation proposés »

« Formation en prise avec nos spécificités ! »

« Beaucoup d'exemples de la vraie vie ! »

Pour en savoir plus, échanger sur votre projet de formation ou demander un devis :



SUR NOTRE SITE WEB
convictionsrh.com/fr/contact



PAR TÉLÉPHONE
01 80 27 17 90



Les fondamentaux du management

4,7/5



Période de référence

du 01/10/2020 au 01/03/2025

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître les principes clés de l'animation d'une équipe, et la déclinaison de l'animation sur les différents volets : activité, collectif, individuel
- Développer un bagage significatif et concret d'outils d'animation et de gestion de l'activité
- Développer un management davantage fondé sur la confiance et la responsabilisation, permettant la prise d'initiative et autorisant le droit à l'erreur
- Faire progresser ses collaborateurs, par du feedback constructif, qu'il soit positif ou négatif
- Faire preuve de courage managérial, parler vrai, se montrer exigeant, mais dans la bienveillance

PUBLIC CIBLE

- Managers de tous niveaux hiérarchiques

PRÉREQUIS

- Être en exercice de manager

FORMAT

- Présentiel ou Distanciel

PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

En amont de la formation

- Grille d'auto-positionnement amont : pour apprécier le degré de familiarité et de maturité sur le sujet

Pendant la formation

Séquence 1 – La multiplicité du rôle du manager

- Comprendre les différentes dimensions du rôle de manager
- Identifier les attendus liés à chaque dimension, leurs spécificités et leur complémentarité

Séquence 2 – Le pilotage de l'activité

- Décliner la stratégie en activité opérationnelle : trouver l'équilibre entre objectifs individuels et collectifs, unir l'équipe autour d'objectifs communs, identifier des indicateurs de mesure, ...
- Repérer les mauvaises habitudes classiques en matière de pilotage, en comprendre les impacts potentiels sur son équipe et savoir les éviter
- Piloter sa propre activité : définir des indicateurs pour la mesurer et la suivre, savoir prioriser et réagir en cas de besoin

Séquence 3 – L'animation de son équipe

- Connaître les différents outils d'animation de son équipe, définir des rituels et savoir les cadencer
- Animer efficacement les réunions d'équipe en fonction de leurs objectifs et encourager l'intelligence collective
- Identifier les leviers et les pratiques pour mobiliser, motiver et fédérer son équipe et disposer des outils pour les mettre en pratique
- Comprendre les pourquoi et quand déléguer, les différents freins qui limitent notre capacité de délégation et maîtriser les outils pour mieux déléguer



PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

Séquence 4 - Le développement de sa capacité d'écoute

- Connaître les règles de base de l'écoute active
- S'assurer de comprendre ce que son interlocuteur veut dire et développer sa capacité d'écoute active
- S'appuyer sur l'écoute pour réagir et trouver des leviers à la résolution des conflits

Séquence 5 - La capacité à interagir avec bienveillance

- Comprendre les enjeux d'un feedback régulier et savoir mettre en œuvre quelques outils et bonnes pratiques du feedback
- Comprendre les émotions de l'autre et savoir réagir et ajuster son comportement
- Responsabiliser ses collaborateurs et mettre en œuvre un fonctionnement fondé sur la « co-responsabilité », développer leur autonomie et la confiance
- Définir ce qu'est la bienveillance et prendre conscience que la communication bienveillante est une force dans le dénouement de situations complexes

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Des **fiches mémo des notions théoriques et pratiques clés**, pour ancrer les fondamentaux
- Des **temps d'échanges** autour de vidéos « erreur », pour identifier les pratiques à éviter au travers de situations concrètes
- Des **mises en situation**, des jeux de rôle et des études de cas pour pouvoir adresser par des illustrations, les situations les plus courantes et rendre l'apprentissage actif
- Des **temps de partage collectif** de ses réussites et difficultés en tant que manager, dans un format « co-développement »
- Des **séquences « introspection »**, pour faire un scan sur son équipe (sur les thématiques abordées) puis identifier les axes prioritaires à travailler.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **Evaluation « à chaud » de la formation** : acquis et satisfaction
- Mises en situation pendant la formation
- Quizz d'évaluation des acquis à la fin de la formation

Evaluation « à froid » de la formation :

- Acquis et satisfaction

A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, nous donnons accès à des ressources et des trames vierges afin de permettre aux apprenants de **continuer à travailler, en situation de travail**, sur les sujets abordés.

Nous pouvons également proposer des **activités de renforcement pour accompagner pas à pas les apprenants**, à titre individuel ou collectif, **dans la transposition des acquis au quotidien**.

MANAGER MON ACTIVITÉ, MANAGER MES ÉQUIPES



2 jours



6 525 €

(14 heures) (Groupe de 8)

Contactez-nous pour obtenir un devis
sur-mesure, adapté à vos besoins
spécifiques.

Les fondamentaux du management

NOS CONSULTANTS-FORMATEURS RÉGULIERS



Maider NEBOUT - 25 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences en accompagnement managérial :

Audit des pratiques managériales ; Animation de formations et séminaires de managers ; Leadership / Posture du manager, Animation collectifs managériaux, Bilans 360°



Sophie RODRIGUES - 16 ans d'expérience

Principaux domaines de compétences en accompagnement managérial :

Audit des pratiques managériales ; Animation de formations et séminaires de managers ; Assessments ; Leadership / Posture du manager, Animation collectifs managériaux

Au-delà de ces profils régulièrement sollicités, ConvictionsRH dispose
d'un riche vivier de consultants-formateurs à parcours complémentaires,
susceptibles de répondre à vos besoins spécifiques.

QUELQUES RÉFÉRENCES EMBLÉMATIQUES



« Un petit groupe qui a facilité les échanges et le partage des approches, avec un excellent support global des formateurs »

« De nombreuses interactions et mises en situation, expérience formatrice au top pour les jeux de rôle »

Pour en savoir plus, échanger sur votre projet de formation ou demander un devis :



SUR NOTRE SITE WEB
convictionsrh.com/fr/contact



PAR TÉLÉPHONE
01 80 27 17 90



Organisme de formation

VOS CONTACTS

Maider NEBOUT - Associée

Directrice & Référente Qualité - M : + 33 (0)6 34 62 58 24

maider.nebout@convictionsrh.com



- Assurer le suivi légal, juridique, financier et contractuel de l'OF et de ses partenariats
- Piloter, recruter et animer la communauté de consultants-formateurs
- Traiter les retours ou éventuelles réclamations suite à l'évaluation des formations délivrées
- Superviser le processus d'exécution des prestations et piloter l'amélioration continue des pratiques
- Appuyer les formateurs dans l'ingénierie et la mise en œuvre des formations, en conformité avec les engagements Qualité de l'OF

Julie-Anne DUBOIS – HR Manager

Référente Handicap – M : +33 (0)6 98 79 59 28

julie-anne.dubois@convictionsrh.com



- Faciliter l'expression des besoins spécifiques le plus en amont possible de l'entrée en formation
- Coordonner l'identification, la mise en œuvre et le suivi de solutions d'adaptation, de compensation et d'amélioration des conditions de formation
- Veiller à la sécurisation et à l'adaptation du parcours de formation à la situation de handicap, en collaboration avec l'équipe pédagogique et les partenaires/acteurs externes
- Sensibiliser en continu la Direction, l'équipe pédagogique et les formateurs au sujet du handicap