



Management de la culture et de la performance



FICHE DESCRIPTIVE

Informations générales

- ◆ **FORMATION - CODE CPNE :** 1404-M1-TT-15
- ◆ **PUBLIC :** Cadres et dirigeants d'entreprise, comité de direction
- ◆ **PRÉAMBULE**

A partir de notre expérience, nous pensons qu'une Organisation solide et performante se bâtit sur une culture d'entreprise partagée et affirmée.

Qu'est-ce que la culture d'entreprise ? C'est un ensemble de valeurs, de croyances, de normes et de comportements qui caractérisent l'entreprise. C'est ce qui donne à celle-ci sa personnalité unique et ce qui détermine la façon dont les employés interagissent entre eux et avec les clients. Cette culture est le fruit de l'histoire de l'entreprise : de l'ensemble des expériences vécues par le personnel et par ses dirigeants.

Elle est souvent implicite, c'est à dire que les collaborateurs n'ont pas forcément conscience des caractéristiques de cette culture.

La culture peut s'avérer être une force : elle procure des sentiments spécifiques comme par exemples, les sentiments de sécurité, puissance, tranquillité, fierté, respect, rigueur, liberté, plaisir...etc...

Elle peut aussi être un frein – dans ce cas les sentiments éprouvés sont négatifs : apathie, laisser aller, indifférence, stress, ennui, etc.... Pour l'individu, la culture de l'entreprise a une conséquence directe sur son niveau d'engagement dans l'organisation s'il y adhère ou s'il est en déphasage.

Dans un contexte social et économique très changeant, le dirigeant et l'équipe de direction peuvent s'interroger : quelle est la culture actuelle de notre organisation ? Et quelles sont les principaux défis pour les années futures ? Et par conséquence, quelle est la culture qu'il faut développer au niveau de l'équipe dirigeante, et de l'entreprise ?

Aussi, compte-tenu des difficultés à recruter et à fidéliser les jeunes collaborateurs, quelle est la culture qui en phase avec les nouvelles générations ?

Enfin, la culture s'inscrit dans le savoir-faire et le savoir-être. Dans les entreprises, elle est fortement liée aux comportements des dirigeants et de l'encadrement.

Cette intervention a pour objectif d'aider les dirigeants et les équipes de cadres à répondre aux questions suivantes :

- Quelle est ma culture / mon référentiel personnel ?
- Quelle est la culture de mon entreprise ?
- Suis-je en phase / aligné avec cette culture ?
- Quelle est ma / notre vision des évolutions à mettre en place, pour moi et pour l'entreprise ?
- Quels comportements et actions sont à mettre en place dans le futur ?

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Mettre en évidence la culture actuelle de chacun et celle de l'entreprise
- Identifier les comportements qui sont en lien avec la culture actuelle
- Identifier la culture à atteindre dans le futur, avec des échéances.
- Explorer et valider les comportements à mettre en œuvre par les managers
- Elaborer un plan individuel et collectif de progression

PRÉ-REQUIS : aucun

EFFECTIF MAX : 8 à 10 participants

DURÉE & MODALITÉ

- 6 jours
- découpés en 2 modules de 3 journées en présentiel
- soit 48 heures

TARIF

Nous demander un devis pour une formation intra-entreprise.

PRISE EN CHARGE OPCO

Prix HT validé par la Commission Nationale Paritaire à l'automne 2024 :

- 44,00€ / heure / participant
- soit 2112,00 € / participant

Contenu de la formation

CONTENU – DESCRIPTIF

MODULE 1

RECHERCHE DE CULTURE MANAGÉRIALE PARTAGÉE

- Introduction du cycle
 - Inclusion
 - Cadre et règles de fonctionnement
 - 1ère exploration du concept de culture : identification, origine, impacts
 - Présentation du modèle AQAL de K. Wilber
 - Exploration du concept de choix / de prise de décision
 - o Exploration des différents types de choix et leurs impacts
 - o Quels sont les types de choix et leurs bénéfices ?
 - o Quelles sont les limites et les impacts de nos décisions ?
 - La vision intégrale et son usage au quotidien
 - o Sur quelle strate de la vision suis-je focalisé ? (expérience)
 - o Exploration de l'ensemble des strates de la vision
 - o Usage de la vision au quotidien
 - Les notions de contenu, processus et sens et leurs impacts
 - o Mes préférences au quotidien : sur quoi suis focalisé ?
 - o Définition des notions de contenu, processus et sens
 - o Impacts sur les comportements des responsables
 - Le pilotage de l'entreprise et la mesure de la performance
 - o Quels sont les indicateurs de performance que je préfère ?
 - o Quels sont les différents types d'indicateurs et leurs impacts : la différence entre un indicateur de réalisation et un indicateur prospectif.
 - o La Score-Card de S.Kaplan et D.Norton : présentation, usage.
 - o Quels liens entre les valeurs et la mesure de la performance ?
 - Compilation individuelle
 - o Mes fondamentaux et leurs impacts dans l'entreprise
 - o Identification des choix antérieurs et leurs bénéfices
 - o Identifier mes valeurs
 - Compilations collectives
- A partir des travaux précédents, il s'agit d'établir :
- o La culture actuelle du comité de pilotage
 - o Le stade de développement du comité de pilotage
 - o Le plan de développement du comité de pilotage.

MODULE 2 :

CONSOLIDATION DE LA CULTURE MANAGÉRIALE

À partir du vécu et des travaux effectués pendant le module 1, les participants seront invités à consolider la culture managériale de l'entreprise dans les domaines suivants :

- Le management de soi et l'organisation personnelle
- Les prises de décision
- Le pilotage et les indicateurs de performance
- Le management des collaborateurs
 - o Processus de management global
 - o Les différents types d'entretien à mettre en œuvre au quotidien
- Le management des équipes
- La pratiques de réunion de service : sens, modalités
 - o Le travail en équipe
 - o Les équipes « projet »
 - o L'amélioration permanente
- Le management des procédures
 - o Identification des bonnes pratiques de management d'une procédure

Au terme du module 2, il sera réalisé la compilation collective n°2 qui sera le référentiel de la culture managériale de l'entreprise.

Moyens, ressources et encadrements pédagogiques

◇ LES MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Mises en situation
- Réalisation du questionnaire scientifique Elément B
- Échanges en sous-groupes et grand groupe
- Temps de débriefing et de capitalisation des enseignements
- Travaux inter modules

◇ DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES

- Remise d'un livret pédagogique et/ou de documents pédagogiques à chaque module.

◇ ENCADREMENTS PÉDAGOGIQUES

- Les formateurs de Malicorne Conseil sont des spécialistes en leadership, management et gestion de projet.

- Malicorne Conseil est spécialisé dans l'accompagnement des dirigeants, des directions, des managers, des équipes et des collaborateurs du monde de l'agro-équipement depuis plus de 25 ans.

Evaluation et statistiques

◆ EVALUATION DES ACQUIS

Nous réalisons une évaluation authentique via :

- la réalisation de tâches ou projets pendant le module et entre les modules,
- la rédaction d'un plan d'action personnalisé à l'issue de chaque module et en fin de parcours.

L'évaluation authentique prend ainsi en compte non seulement la réalisation finale (par ex. un rapport), mais aussi le processus de travail, incluant les choix, les stratégies et les justifications.

Si le formateur le juge utile, les participants compléteront une fiche d'évaluation des connaissances et des acquis d'expérience à l'issue du module.

◆ NOS STATISTIQUES

L'analyse des données des questionnaires de satisfaction de nos participants, communiqués à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) montre un très haut degré de satisfaction sur l'ensemble de nos formations avec un Total cumulé (satisfaisant + Très satisfaisant) supérieur à 98% pour les indicateurs suivants :

- Satisfaction globale de la formation
- Qualités pédagogiques du formateur (écoute, dynamisme, clarté)

Conditions d'accès

◆ ACCÈS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Malicorne Conseil met tout en œuvre pour faciliter l'accès à la formation aux Personnes en Situation de Handicap. Nos formations sont adaptables et dans le cas où un accompagnement plus personnalisé devrait être mis en place, nous serons en mesure de vous diriger vers des organismes plus adaptés. Nous tenons à votre disposition la liste de ces organismes sur simple demande.

◆ DÉLAIS D'ACCÈS

Dans le cas d'une formation intra-entreprise, nous nous engageons à vous proposer une formation dans les 3 mois.

L'inscription d'un participant est à réaliser au plus tard 2 semaines avant la date de début de formation.

LIEU DE LA FORMATION

Dans le cas d'une formation intra-entreprise, le lieu est à définir avec le client.

Dans le cas d'une formation inter-entreprises, la formation est réalisée dans nos locaux au 10 place des Martyrs, 92110 Clichy la Garenne.

CONTACTS

contact@malicorne-conseil.fr

www.malicorne-conseil.fr

10 place des Martyrs, 92110 Clichy