



Recherche de culture partagée



FICHE DESCRIPTIVE

Informations générales

- ◆ **FORMATION - CODE CPNE :** 1404-M1-TT-31
- ◆ **PUBLIC :** Collaborateurs destinés à intervenir dans la réflexion stratégique du groupe.
- ◆ **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 souvent 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 l'entreprise : vocation, mission, valeurs, comportements, principes de management
- Définir la culture souhaitée pour le futur : vocation, mission, valeurs, comportements, principes de management
- Identifier les évolutions managériales à mettre en oeuvre pour que chaque manager incarne la culture managériale souhaitée dans le futur
- Elaborer un plan individuel et collectif pour la mettre en oeuvre et la communiquer

PRÉ-REQUIS : aucun

EFFECTIF MAX : 6 à 10 participants

DURÉE & MODALITÉ

- 5 jours
- découpés en 3 étapes :
 - o 1 module de 3 journées en présentiel
 - o 1 journée de suivi en présentiel
 - o 1 journée de suivi en présentiel
- soit 40 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

- Introduction et inclusion
- Cadre et règles de fonctionnement
- Echanges autour de la notion de « culture »
- Exploration
 - o Perception spontanée de la culture d’hier / d’aujourd’hui / de demain
 - o Analyse de ces 3 représentations : identifications des forces, des manques et/ou flous, des risques et des opportunités.
- Clarifier la vocation et la mission de l’entreprise
- Identifier les valeurs de la culture souhaitée :
 - o Exploration individuelle
 - o Mise en regard collective pour aboutir aux valeurs essentielles et partagées
 - o Diagnostic : dans quelle mesure ces valeurs sont incarnées en terme de comportement ? en terme de management ?
- Explorer les principes de management souhaités
 - o Identifier les comportements attendus de la part des managers et l’environnement de travail souhaité :
 - Utilisation de la grille ICO (Inclusion - Contrôle - Ouverture)
 - Exploration du concept d’authenticité et des niveaux d’ouverture
 - Exploration des niveaux d’écoute
 - Exploration des notions de responsabilité et co-responsabilité
 - Clarification du niveau d’autonomie attendu et des modes de décision souhaités
 - o Identifier les croyances professionnelles :
 - Exploration individuelle
 - Diagnostic : croyances limitantes et/ou limitantes ? Sont-elles en phase avec la culture souhaitée ?
 - Mise en regard collective pour aboutir aux convictions partagées
- Définir l’ambition souhaitée qui crée de l’engagement et de la motivation de la part des managers
- Identifier les priorités stratégiques
- Définir le plan d’actions :
 - o individuel
 - o collectif
- Débriefing et bilan de la formation

Il sera demandé aux participants de poursuivre le travail de clarification de la culture pendant la période inter-module et de la mettre en forme en vue d'être présentée aux collaborateurs.

MODULE 2 :

CONSOLIDATION ET COMMUNICATION

1 JOUR

Objectifs :

- Effectuer la restitution des travaux effectués depuis le dernier module : résultats, difficultés rencontrées, enseignements
- Consolider la présentation de la culture partagée
- Préparer la communication
- Approfondir spécifiquement certains domaines en fonction des besoins constatés.

Contenu :

- Restitution des travaux effectués depuis le premier module en utilisant la technique d'intelligence collective nommée « cercle de progrès ».
- Présentation de la Culture partagée mise en forme pendant la période inter-module
- Communication :
 - o quels enjeux ?
 - o séance de créativité pour identifier comment communiquer de façon ajustée
 - o plan d'actions
- Approfondissements spécifiques en fonction des besoins constatés dans les domaines suivants :
 - o Le management de soi et l'organisation personnelle
 - o Les prises de décision
 - o Le pilotage et les indicateurs de performance
 - o Le management des collaborateurs
 - o Le management des équipes
 - o La pratiques de réunion de service : sens, modalités
 - o Le management des procédures : identification des bonnes pratiques de management d'une procédure
- Conclusion

MODULE 3 :

FINALISATION

1 JOUR

Objectifs :

- Effectuer la restitution des travaux effectués depuis le dernier module : résultats, difficultés rencontrées, enseignements
- Finaliser la communication de la culture partagée
- Résoudre certaines difficultés rencontrées via les techniques de résolution de problèmes en intelligence collective.

Contenu :

- Restitution des travaux effectués depuis le premier module en utilisant la technique d'intelligence collective nommée « cercle de progrès ».
- Résolution des problématiques ou questionnements rencontrés :
 - o Cas concrets apportés par les participants
 - o Apprentissage de la méthode Codev (Co-développement) permettant la résolution de problèmes en intelligence collective
 - o Utilisation
- Débriefing et clôture

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