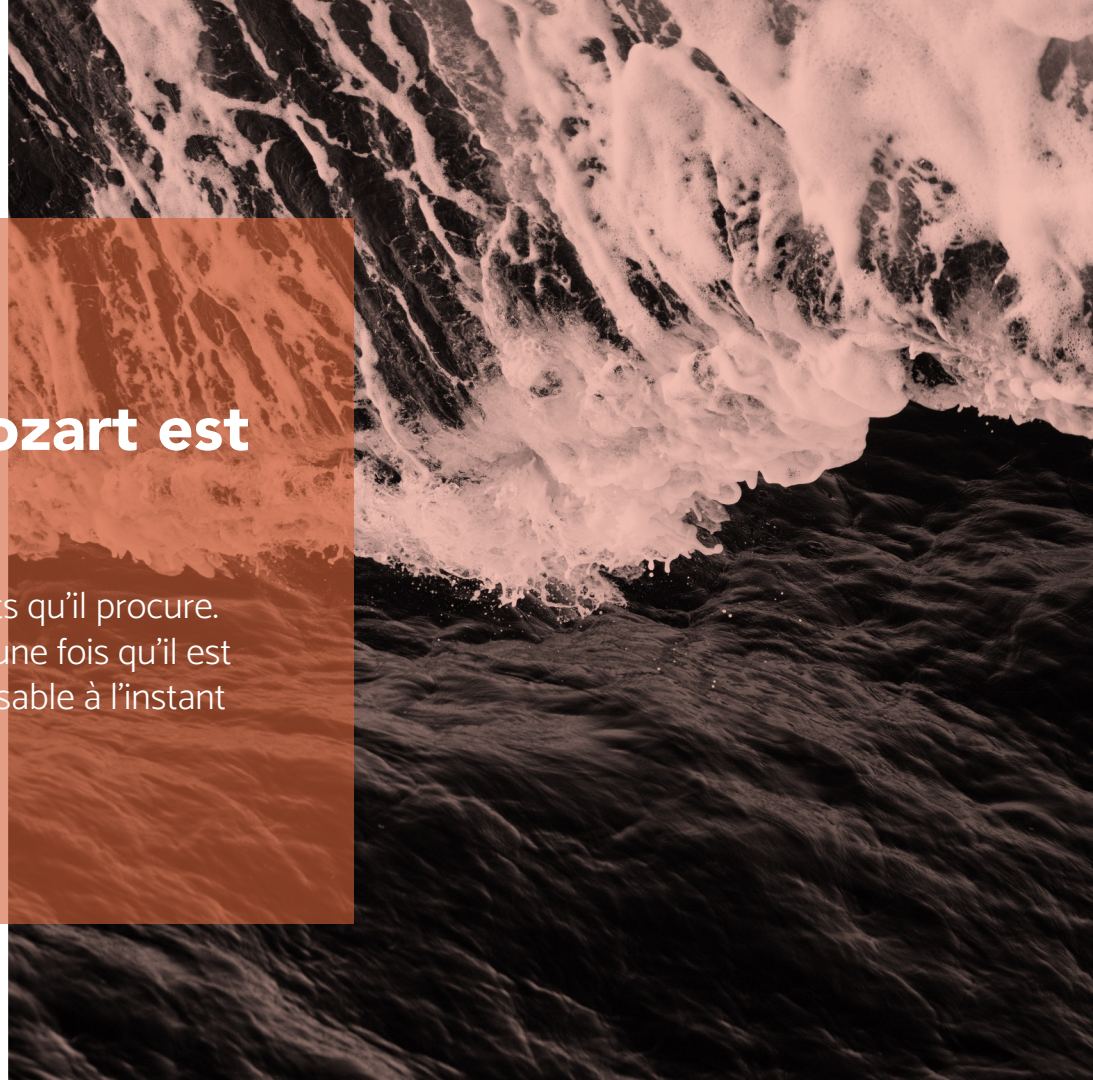
CONSEIL EN MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES

Actions de conseil et formation 2022/2023

option leader

Le silence qui suit Mozart est encore du Mozart

La qualité d’un conseil se mesure aux effets qu’il procure. Ce qui compte vraiment c’est ce qui reste une fois qu’il est parti, non sa capacité à se rendre indispensable à l’instant présent



Qui sommes nous ?

Des “metteurs en valeur”

Une équipe de consultants d’origines professionnelles et culturelles différentes ayant en commun la pratique du management de centres de profits appartenant aux univers de la Distribution, l’Industrie ou des Services.

Nous sommes des « metteurs en valeur » de nos clients, apporteurs de créativité à des équipes de Direction, comme à des acteurs plus opérationnels. Capables ainsi de penser global et d’agir en local. Nous prônons les approches transverses et donc le partage, la mise en commun, l’échange mais également l’impérieuse nécessité de clarifier le négociable du non négociable, le respect du cadre, le courage de la décision.

Nous ne ferions pas ce métier avec passion si nous n’étions pas imprégnés d’ouverture aux autres et de respect de la différence, et si nous n’avions pas, chevillé au corps, la culture du résultat, la volonté d’être utile, le sens de l’opérationnel.

option leader

NOTRE MÉTIER

AGITATEUR DE PERSPECTIVES

Ou comment identifier, décoder les enjeux, éclairer les risques pour mieux insuffler, impulser dans un environnement incertain, voire chaotique, des changements d'orientations, des changements de métiers, des changements de comportements utiles à nos clients nécessairement inscrits dans des logiques de croissance durable.

FACILITATEUR DE MUTATION

Ou comment conduire des changements organisationnels et managériaux autour d'une Ambition énoncée et affirmée et co-construire avec les équipes en place, les conditions d'un déploiement opérationnel performant.

PASSEUR D'ÉNERGIES

Ou comment créer ou maintenir durablement à partir des instances de direction puis de l'ensemble des managers, dans des logiques préventives ou curatives, une dynamique positive dans l'entreprise.

NOS ACTIONS DE CONSEIL ET FORMATION 2022/2023

NOS ACTIONS DE CONSEIL ET FORMATION 2022/2023

01 COMMENT METTRE DU RENDEMENT DANS LES DÉBATS DES INSTANCES DE DÉCISIONS

02 GAGNER EN FLUIDITÉ DANS LES RELATIONS INTERSERVICES ET INTERINDIVIDUELLES AVEC LE MODÈLE PROCESS COMMUNICATION

03 QUELS SONT LES NOUVEAUX LEVIERS DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL APRÈS L'ÉPISODE COVID

04 A LA RECHERCHE DE L'ADN

05 ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

COMMENT METTRE DU RENDEMENT DANS LES DÉBATS DES INSTANCES DE DÉCISIONS

01

CONSEIL ET FORMATION

Comment mettre du rendement dans les débats des instances de décisions

S'ACCORDER SUR...

Les facteurs clés de succès à réunir pour mettre du rendement dans les débats collectifs d'une instance de décision tel qu'un comité de direction
S'accorder sur les conditions d'une solide solidarité grâce à la cohésion de l'équipe et une ambition partagée, nourrie d'une exigence réciproque et une coresponsabilité assumée

INTERVENANT

Jean-Louis AUBIN, 30 ans d'expériences dans l'optimisation du mode fonctionnement des instances de directions (91 à ce jour) vers davantage de cohérence et de cohésion d'équipe

RÉFÉRENCES

- Bobst France, GEA, LPA, Sicaf ,Aluk, Euroapi, Eurowipes, Groupe Legendre
- Plus de 200 coachings réalisés auprès de cadres dirigeants

DURÉE

5 jours

Séminaire de travail animé par Option Leader si possible en résidentiel

DÉTAILS
Objectifs

- S'accorder sur le rôle des différentes instances présentes dans l'organisation du plus stratégique au plus opérationnel
- S'accorder sur les thématiques traitées dans les instances de décision (Stratégie, organisation, management…)
- S'accorder sur le casting, la durée, la fréquence les modes d'animation (information, consultation, concertation, décision)
- S'accorder sur les droits et devoirs pour chacun.e des membres avec possibilité d'un enchartage
- S'accorder sur un référentiel de management ou la recherche d'un juste équilibre entre Produire, Administrer, Entreprendre, Intégrer en lien avec le cycle de vie de l'entreprise
- S'accorder sur la nécessité de faire du codir une vitrine des comportements attendus une incarnation des valeurs en lien avec l'ADN de l'entreprise

DÉTAILS
Méthode

- Mise à jour par des entretiens individuels d'une cartographie des réussites et des manques dans les instances en place
- Partage du constat avec les commanditaires et objectivation des axes de travail prioritaires (cohérence, cohésion, formalisme etc.)
- Remise d'une synthèse écrite et orale avec ses pistes de progressions (structurelles, collectives, individuelles)
- Possibles mises en place d'entretien miroir et/ou de coaching individuel
- Possible accompagnement au changement
- Actualisation des valeurs

GAGNER EN FLUIDITÉ DANS LES RELATIONS INTERSERVICES ET INTER INDIVIDUELLES AVEC LE MODÈLE PROCESS COM

02

FORMATION

Gagner en fluidité dans les relations interservices et interindividuelles avec le modèle process communication

EN BREF

Optimiser le mode de fonctionnement des équipes en interne et les relations en mode projet
Mieux saisir les sources de motivations liées aux différents profils proposés par le modèle (Empathique, Analyseur, Persévérant, Energiseur, Promoteur, Imagineur). Prévenir des comportements sous stress associés à chaque profil

INTERVENANTE

Béatrice Roy, 540 personnes formées au modèle Process Communication, coach certifiée, psychanalyste, thérapeute de couple et hypnothérapeute

RÉFÉRENCES

- Bobst, Sicaf, Ideal Standard, Groupe Fournier, Equillis, AluK, Système U (siège), Corestel Adisco, Sodipren

DURÉE

2 jours + 1 jour en animation ou co-animation selon le nombre de participants

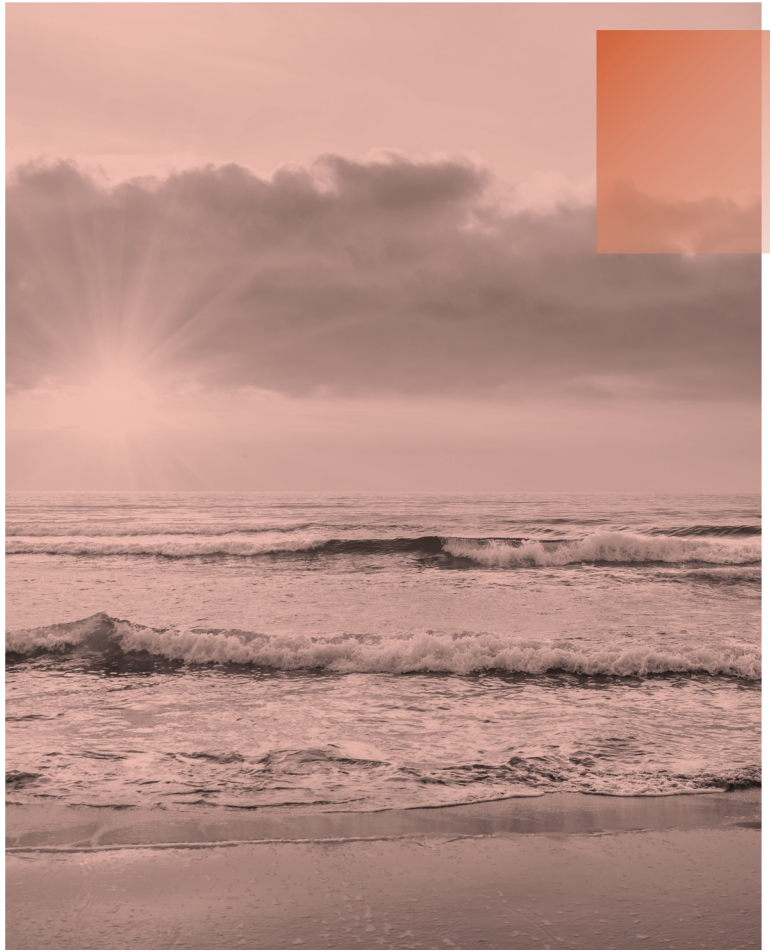
1 jour consolidation après 6 mois retour partage d'expériences et pistes de progrès avec d'autres outils du modèle

DÉTAILS
Objectifs

- Gagner en fluidité dans les relations interservices et interindividuelles
- Gagner en connaissance de soi et en assertivité
- Mieux saisir les sources de motivations liées aux différents profils proposés par le modèle (Empathique, Analyseur, Persévérant, Energiseur, Promoteur, Imagineur)
- Prévenir des comportements sous stress associés à chaque profil
- Optimiser le mode de fonctionnement des équipes en interne
- Optimiser les relations en mode projet

DÉTAILS
Méthode

- Organisation et passation des tests de personnalité (IDP) en amont de la formation
- Recueil et traitement des réponses
- Mise en place d'une session de formation (animation 1 consultant en deçà de 9 personnes : au-delà co-animation jusqu' à 15 personnes)
- Synthèse écrite remise e à chaque participant.e.s
- Possibles entretiens miroir ou coaching individuel



QUELS SONT LES NOUVEAUX LEVIERS DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL APRÈS L'ÉPISODE COVID

03

CONSEIL ET FORMATION

Comment mettre du rendement dans les débats des instances de décisions

S'ACCORDER SUR...

Les effets du confinement sur le rapport au travail

Aider les entreprises à produire des réponses ad hoc face à des remises en cause profondes individuelles et générationnelles

INTERVENANT

Jean-Louis AUBIN

Béatrice ROY

RÉFÉRENCES

- Equilis Belgique, AluK, Sicaf, Bobst France

DURÉE

Forfait initial de 5 jours en animation ou co-animation selon le nombre de participants

DÉTAILS
Objectifs

- Apprécier les effets des confinements dans le rapport des salariés au travail en général et à l'entreprise (télétravail mais pas seulement) en particulier
- Produire une/des réponse.s appropriées à des demandes plus ou moins explicites avec pragmatisme et créativité
- De fait l'entreprise n'a ni le temps ni les moyens de répondre à toutes les demandes, ce qui suppose d'accepter, de hiérarchiser les plans d'actions par public et dans le temps tout en prenant en compte les demandes remontées des tables rondes et/ou questionnaires qui s'écartent des leviers « historiques »

DÉTAILS
Méthode

- Cartographier les attentes au travers de tables rondes (8 à 10 participant.e.s), ou des questionnaires en nombre, en distinguant les générations, les statuts, les métiers de 10% à 30% des salarié.e.s selon la taille de l'entreprise
- Mettre à jour les leviers prioritaires par le biais de questions ouvertes ou semi fermées (voire de questionnaires en nombres)
- Classer les réponses au travers de 8 items dont (besoin de cadre, de proximité, de sens, de reconnaissance....)
- Produire des réponses concrètes. Sous quelles formes, dans quels délais avec quelles démarches, quels coûts ?

A LA RECHERCHE DE L'ADN

04

CONSEIL ET FORMATION

A la recherche de l'ADN

S'ACCORDER SUR...

La nécessité d'innover sans se renier, de s'adapter sans se perdre, d'hériter sans s'interdire de changer

Le poids de l'ADN comme une ouverture au futur

INTERVENANT

Jean-Louis AUBIN

Béatrice ROY

RÉFÉRENCES

- Bobst France, Sicaf, Aluk, Euroapi, Eurowipes, Groupe Legendre

DURÉE

Forfait initial de 5 jours en animation ou co-animation selon le nombre de participants

DÉTAILS
Objectifs

- Savoir d'où l'on vient pour mieux savoir où l'on veut aller
- Se préparer à affirmer ou actualiser des valeurs de l'entreprise
- Se positionner sur des éléments de culture d'entreprise pour développer une communication institutionnelle cohérente et attractive
- Capitaliser sur la culture d'entreprise en héritage tout en étant innovant dans ses produits, ses services, ses pratiques managériales
- Intégrer le poids de l'ADN dans le cadre des fusions acquisitions

DÉTAILS
Méthode

- Identifier les éléments constitutifs de l'ADN d'une entreprise (ses rites et mythes, ses modes de contrôles, ses symboles, sa structure de pouvoir, sa structure organisationnelle, ses routines)
- Mettre en place des ateliers animés par les consultants d'Option Leader réunissant les membres du codir d'un côté et de l'autre des collaborateurs représentatifs en nombre, au regard de leur âge, sexe, ancienneté, fonctions, métiers, position hiérarchique etc.
- Chaque atelier étant amené à travailler sur plusieurs items (rites, routines, structures de pouvoir etc.) avec une formalisation écrite

DÉTAILS
Méthode

- Produire par les consultants mobilisés sur la mission une synthèse restituée dans un premier temps de façon écrite puis orale au membre du codir puis dans un second temps sous une forme qui reste à définir à destination des participants des différents ateliers mis en place dans cette étape de recherche de l'ADN de l'entreprise
- « Confronter » l'ADN de l'entreprise et la production de valeurs susceptibles de décliner l'Ambition de l'entreprise
- Rechercher un juste équilibre entre valeurs historiques issues de l'ADN et valeurs « volontaristes » associées à la Vision à moyen et long terme de l'entreprise

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

05

CONSEIL ET FORMATION

Accompagner le changement

S'ACCORDER SUR...

L'usage de principes méthodes et outils performants pour conduire un changement d'environnement, de comportements, de savoir-faire de positionnement, de culture

INTERVENANT

Jean-Louis AUBIN, 30 ans d'expériences dans l'optimisation du mode fonctionnement des Comités de Directions (91 à ce jour) vers davantage de cohérence et de cohésion d'équipe

RÉFÉRENCES

- Bobst France, GEA, LPA, Sicaf, Aluk, Euroapi, Eurowipes, Groupe Legendre, Carrefour France, Orange, Système U, Métro, ideal standard
- Plus de 200 coachings réalisés auprès de cadres dirigeants

DURÉE

Formation :
½ jour de préparation
2 jours d'animation
½ jour de synthèse

Conférence :
½ jour de préparation
1 jour de conférence

DÉTAILS
Objectifs

- S’accorder sur les principes, méthodes et outils utiles à la conduite d’un changement organisationnel, managérial, opérationnel
- S’accorder sur la gestion des résistances et des impacts individuels ou collectifs
- S’accorder sur les enjeux en fonction de la démarche retenue (passage en force, négociation sur les objectifs les moyens, le calendrier etc.)
- Savoir cartographier les perceptions face aux changements annoncés
- Savoir distinguer les effets entre changement subi et changement voulu
- Savoir anticiper les modes d’accompagnements adaptés aux réactions des individus ou des services concernés

DÉTAILS
Méthode

- S’appuyer sur des modèles et des pratiques en lien avec les problématiques spécifiques de l’entreprise
- Appliquer ces approches avec des exemples concrets issus des expériences (passées, présentes, à venir) des participants
- Utiliser les modèles présentés dans des cadres professionnels et privés sans jamais être invasifs
- Construire une boite à outils qui va de la réaction émotionnelle individuelle à une lecture socio organisationnelle des situations de changement

Plus d’informations

Pour échanger sur ces offres de conseil et formation vous pouvez nous contacter :

Jean-Louis Aubin, jlaubin@option-leader.fr
06 86 16 79 56

Béatrice Roy, broy@option-leader.fr
06 75 05 24 14

www.option-leader.fr