

PERFORMANCE =
AUTO-RÉALISATION

« Nous croyons que la performance durable d'une organisation ne peut provenir que d'une autoréalisation collective de ses membres. »

CATALOGUE
DE FORMATIONS
& D'ACCOMPAGNEMENT

2024

« Incarner le changement que nous souhaitons voir dans le monde. »
-Gandhi

Réinventer la formation pour répondre aux enjeux et besoins réels et profonds

« La performance exceptionnelle ne provient que d'une auto-réalisation au niveau collectif. » Comment conduire l'ensemble des membres d'une équipe, d'une entreprise à cette forme d'auto-réalisation individuelle, et combinée harmonieusement et efficacement au sein d'une entreprise ?

La troisième décennie de notre XXIème siècle marque non pas un petit, mais un profond changement du contexte des entreprises.

- » Accélération du temps, et du retour sur investissement de plus en plus rapide.
- » Explosion de la multiplicité des tâches, avec comme conséquences surcharge, dispersion sur plusieurs activités
- » Distanciel en mode massif, avec de l'hybride, et des outils digitaux d'animation, de pilotage
- » Un monde de plus en plus incertain et volatile imposant la nécessité d'anticipation, d'agilité et d'ajustement
- » La remise en cause des barrières à l'entrée, notamment par les technologies digitales, avec l'arrivée de nouveaux challengers dans tous secteurs, avec un esprit de startup plus 'tendance' pour les nouvelles générations
- » Le besoin d'évolution des compétences de plus en plus vivace
- » L'insatiabilité et la versatilité des clients, toujours plus exigeants

Dans ce 'nouveau normal', la formation doit profondément se transformer. Se transformer, ce n'est pas 'juste' passer en formation distancielle, avec des outils digitaux d'animation, de pilotage. Se transformer, c'est répondre aux besoins profonds générés par ce contexte de 'nouveau normal' pour :

- 1 Dirigeants, directeurs et managers de manager : comment **décliner la STRATÉGIES** en embarquant la majorité des collaborateurs ?
- 2 Managers et leaders, comment **développer un LEADERSHIP** opérationnel et terrain -dans les activités de tous les jours ?
- 3 Référents et pilotes, comment **s'approprier et rendre pérennes les TRANSFORMATIONS** -performance, qualité, digital, rse... ?

“ Ce catalogue de formation dépasse le périmètre de la formation pour accompagner une transformation en profondeur des organisations. Au plaisir de vous faire découvrir et partager notre passion pour les entreprises de coeur ainsi que le flow de la transformation, ”





François,
Fondateur Inspiring Organizations

SOMMAIRE

I- DOMAINES ET MODÈLES DE TRANS-FORMATIONS



II- Formations en EXCELLENCE STRATÉGIQUE

- Stratégie Entreprise Coeur
- Déclinaison Stratégique & Alignement 
- Cultures Performance, Client, Humain, Contribution
- De l'entreprise libérée à l'entreprise alignée-coeur 
- Flow individuel-équipe-entreprise
- Pilotage projets & programmes de transformation
- Construire des partenariats gagnants-gagnants






IV-Formations en EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

- Excellence opérationnelle durable 
- Fondations Lean 
- Posture coach opérationnel
- Manager & Leader Lean 
- Lean Six Sigma Yellow Belt 
- Lean Six Sigma Green Belt 
- Lean Six Sigma Black Belt 
- Lean Six Sigma Champion
- Catalyseur Agile
- Référent de changement Agile 
- Coach opérationnel praticien 



III-Formations en EXCELLENCE MANAGÉRIALE

- Essence du Leadership d'équipe 
- Socle de Juste Bienveillance
- Lancer son Management Visuel
- Engagement des valeurs physiologiques
- Process Com@ d'équipe
- Profiling d'excellence individuel & équipe
- Maîtrise de la Juste Bienveillance 
- Maîtrise du Management Visuel 

Légendes



: Conférence



: Certification

V- CONCLUSION



DOMAINES ET MODÈLES DE TRANS-FORMATIONS

*« Nous ne pouvons résoudre les problèmes par
le niveau de pensée qui les a engendrés »*

- Albert Einstein



HARD SKILLS, SOFT SKILLS ET... WHY SKILLS ?

Le monde de l'entreprise présente souvent les Hard Skills et les Soft Skills :



HARD SKILLS :

Les compétences 'dures' ou techniques requis à un poste : les compétences métier, méthodes, académiques en savoir et savoir faire.



SOFT SKILLS :

Les compétences 'soft' ou relationnelles, comportementales et d'attitude indispensable au travail en collectif.

Ces compétences sont généralement considérées et traitées différemment, à l'image des hémisphères de notre cerveau sur lequel se base le modèle Hard Skills / Soft Skills :

- l'hémisphère gauche étant plus dédié à la dimension rationnelle, analytique
- l'hémisphère droit étant plus centré sur l'intuition
- Le corps calleux, reliant ces deux hémisphères pour un fonctionnement global du cerveau.

En effet, les deux hémisphères fonctionnent de concert avec le corps calleux. Ce modèle tripartite hémisphère gauche / hémisphère droit / corps calleux reflète le besoin en évolution dans nos entreprises.

Il manque donc à ces compétences Hard et Soft les 'Why Skills' :



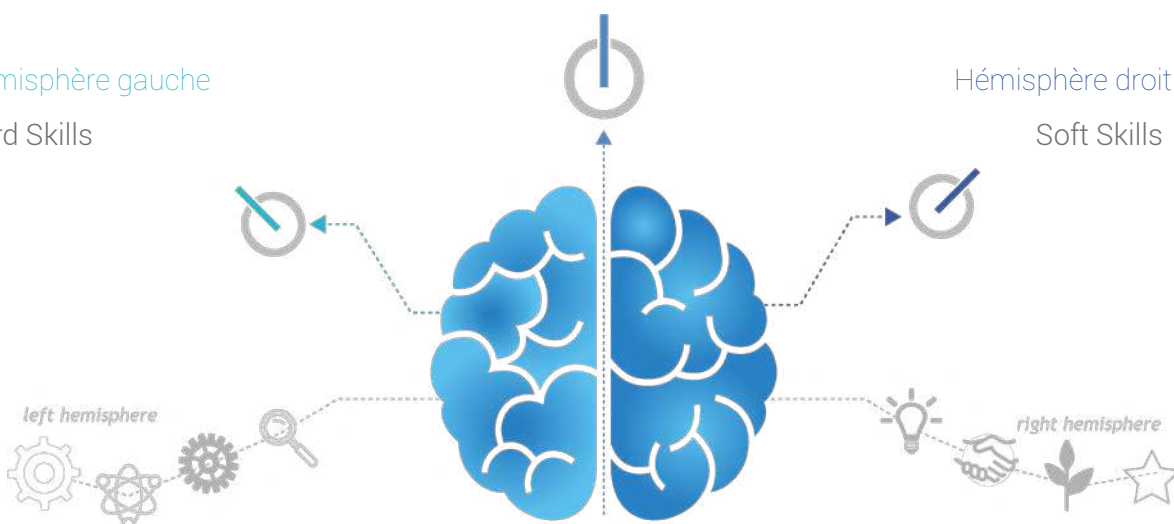
WHY SKILLS :

Les compétences d'inspiration, de stratégie, de dépassement de soi, de contribution à un impact plus grand que soi...

Corps calleux
Why Skills

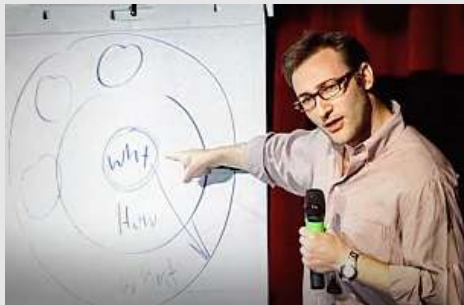
Hémisphère gauche
Hard Skills

Hémisphère droit
Soft Skills



DÉMARRER PAR LE POURQUOI

À la source d'inspiration des 'Why Skills' : « Comment les grands leaders inspirent l'action ? », Simon Sinek



Démarrer par le pourquoi, et relier les tâches et activités quotidiennes au pourquoi !

La vidéo TED, Simon Sinek est très largement répandue, et pourtant si peu mise en oeuvre dans les activités quotidiennes !

Partir du pourquoi, phénomène de transformation en profondeur, que l'on retrouve dans tous les domaines : sportif, social, éducatif, et aussi entreprise...

Conte des tailleurs de pierre et l'impact du tailleur de pierre qui démarre par le pourquoi



POURQUOI

Why skills

Le tailleur de pierre au coeur du chantier de construction maîtrise son art et se relie à la finalité. Même s'il faudra des générations pour construire la cathédrale qu'il ne verra peut-être jamais, il part de ce pourquoi qui lui donne du sens et de l'énergie dans ses activités au quotidien

DÉCLINER STRATÉGIE



QUOI

Hard skills

Le premier tailleur de pierre se concentre sur la tâche, tailler la pierre, et cela lui est difficile puisque 'à chaque jour suffit sa peine'...

APPROPRIER TRANSFORMATIONS



COMMENT

Soft skills

Le petit groupe de tailleurs de pierre assemblant leurs pierres pour en faire un mur sont centrés sur la manière de travailler ensemble

INCARNER LEADERSHIP

RANG	2020	2025	2030
1	▶ Complex Problem Solving	▶ Analytic thinking and innovation	▶ Judgment and Decision Making
2	▶ Critical Thinking	▶ Active Learning and learning strategies	▶ Fluency of ideas
3	▶ Creativity	▶ Complex problem solving	▶ Active learning
4	▶ People Management	▶ Critical thinking and analysis	▶ Learning strategies
5	▶ Coordinating with others	▶ Creativity, originality and initiative	▶ Originality
6	▶ Emotional Intelligence	▶ Leadership and social influence	▶ System Evaluation
7	▶ Judgment and Decision Making	▶ Technology use, monitoring and control	▶ Deductive reasoning
8	▶ Service Orientation	▶ Technology design and programming	▶ Complex Problem Solving
9	▶ Negotiation	▶ Resilience, stress tolerance and flexibility	▶ System Analysis
10	▶ Cognitive Flexibility	▶ Reasoning, problem solving and ideation	▶ Monitoring
TOTAL	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 4 ▶ 3 ▶ 3 ▶ - 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 5 ▶ 2 ▶ 1 ▶ 2 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 5 ▶ 4 ▶ 1 ▶ -

TYPE DE COMPÉTENCES



LES COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES SONT UN MIXTE ENTRE :



Résolution de problèmes complexes



Capacité d'embarquement, de sens et d'inspiration



Dynamique sur l'humain

CE SONT LES 3 DIMENSIONS DE COMPÉTENCES

LA PÉDAGOGIE FORMATION - ACTIONS

Nos rythmes et modalités pédagogiques s'inspirent :

- du fonctionnement du cerveau selon les 2 systèmes : Système 1- rapide et Système 2- lent pour favoriser l'appropriation
- de la mise en oeuvre concrète lors d'outils et d'exercices sur des cas opérationnels sur plus de 2/3 du temps de la formation.



Sensibilisation accélérée

- Saisir les principes
- Obtenir une vue d'ensemble

10%



Compréhension approfondie

- S'approprier les mécanismes
- Garantir le déploiement

25%



Maîtrise opérationnelle

- Exceller en pratique
- Appliquer les outils clés

65%

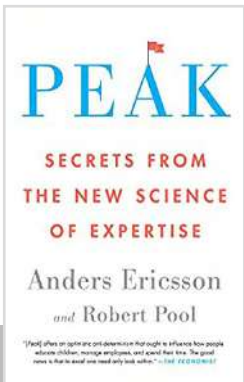
T = Temps en formation action

Cette approche formation-action permet de focaliser sur l'intégration dans la durée, le temps de formation faisant partie de la 'vraie vie opérationnelle' des équipes.

L'apprentissage vient par la pratique, encore et encore des outils clés, appliqués au quotidien. Le partage et la prise de recul permet de mettre en oeuvre

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES & CERTIFICATIONS

Pratique délibérée



La pratique délibérée -d'Anders Ericsson, basée sur plus de 3 décennies de recherches sur comment faire grandir des experts et champions, indique comment faire évoluer les formations à haut niveaux. Cette approche de pratique délibérée est mise en forme selon la modalité de formation action : partir de sujets concrets, du terrain. Non pas des simulations, non pas des études de cas... Qui sont intéressants, mais restent théoriques. Mais bien en partant de sujets opérationnels, concrets, utiles et applicables de suite dans la vie professionnelle.

Les résultats n'en sont que plus éloquentes et recommandés :



CentraleSupélec

Formations Ecoles-Entreprises top niveau par formations-actions
- Programme sur 5 ans -
1 école, jusqu'à 12 entreprises



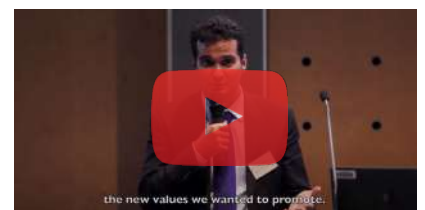
arianeGROUP

Accompagnement au programme Ariane 6
- Programme sur 2 ans -
6.000 collaborateurs, 7 pays



MAGHREB STEEL 

Transformation industrielle globale par formations-actions
- 8 ans OCP / 6 mois
Maghreb Steel -
20.000 / 1.500 collaborateurs



Certificats en savoir-faire et savoir-être



Cette approche de pratique délibérée avec plus de 65% de mise en oeuvre pratique de la formation, nous conduit à des certificats prouvant la mise en oeuvre.



Ces certificats Inspiring Organizations garantissent un niveau de savoir, savoir faire et savoir être sur les compétences clés en Soft, Hard et Why Skills.

CONFÉRENCES, WEBINAIRES ET SUPPORTS E-LEARNING

Conférences et Webinaires

Nos formations phares se déclinent aussi en mode conférence et webinaires, de 45' à 2h, de 20 à 500 personnes et plus.



Les formations plébiscitées en format conférence sont représentées par



Supports eLearnings

Nos formations présentielle et distancielles sont accompagnées et complétées par des eLearning digitaux ciblés pour favoriser l'apprentissage. Ces formations eLearning sont mises à disposition des participants sur certaines formations -pour une durée de **3 à 6 mois**, en complément des interventions présentielle et distancielles, et viennent garantir une appropriation plus forte.

Des mises en pratiques concrètes sur des outils et exercices en lien avec les thèmes abordés



Des concepts présentés dans des micro-vidéos de 3 à 10'

Des quizz d'auto-évaluation

QUI SOMMES-NOUS ?



Inspiring Organizations est une structure de conseil, formation, coaching et aussi d'écriture.

François Durnez, fondateur d'Inspiring Organizations cumule



35 ANS
en formation



18 ANS
en coaching



15 ANS
en conseil



Plus de **120 entreprises**
accompagnées

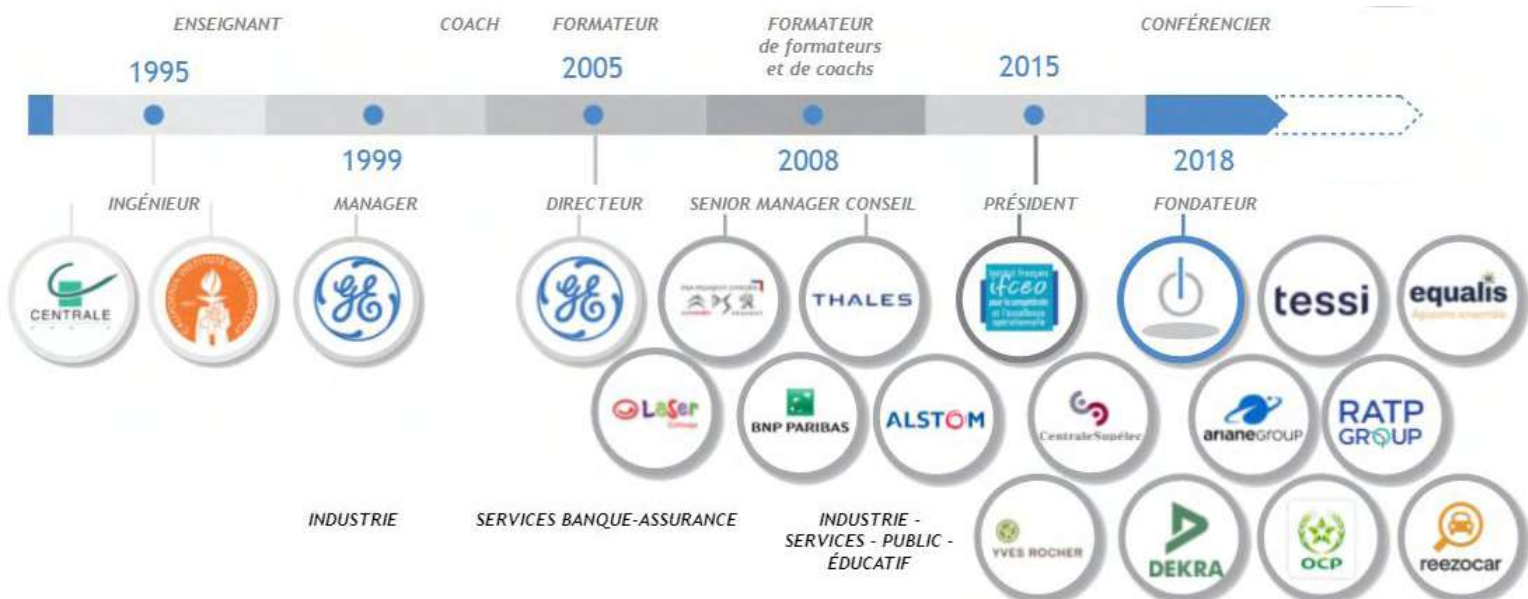


Plus de **5,000 personnes**
accompagnées à tous niveaux
hiérarchiques



Plus de **40 000 heures**
d'accompagnement

En intégrant, reliant, conseil, formation & coaching en partant de la pratique délibérée.



Chez Inspiring Organizations, nous sommes passionnés par la transformation des entreprises axées sur :

L'ENTREPRISE COEUR, alignée et équilibrée, embarquant dans les 3 dimensions Hard/Soft/Why skills

Le **FLOW DE TRANSFORMATION** intégrant la fluidité tant des processus et activités que des collaborateurs et équipes

Notre organisme de formation est certifié QUALIOPi



L'entreprise Durnez Consulting SARL. à le numéro de déclaration d'activité 11755663675 auprès du préfet de la région d'Ile de France L'accès aux personnes en situation de handicap est possible à nos formations.

Contactez-nous à : admin@1spir.com

CLIENTS RÉFÉRENTS



Nous sommes en développement d'actions communes dans le cadre notamment du mouvement de la Juste Bienveillance avec :



L'IFCEO -depuis plus d'une décennie, de nombreuses entreprises :





II-

FORMATIONS EN EXCELLENCE STRATÉGIQUE

*« Il n'y a pas de vent favorable pour celui
qui ne sait où il va ! »*

- Sénèque

DÉCLINER LA STRATÉGIE EN EMBARQUANT LA MAJORITÉ DES COLLABORATEURS

Les approches stratégiques sont l'apanage de fonctions dirigeantes et attirent conceptuellement. De nombreuses études sur l'exécution de la stratégie.

Les approches de conseil stratégiques manquent fortement, presque systématiquement, d'implication et d'embarquement terrain, qui reviennent souvent au principe 80/20 : seulement 20% des stratégies sont implémentées dans 80% des cas.

La difficulté est de rendre cette stratégie concrète et surtout de l'ajuster, progressivement, à chaque niveau hiérarchique où elle est déclinée.

Chiffres clés

Nombre participants

855

Taux de satisfaction

89%

Taux d'utilité

84%

Taux de recommandation

89%

Retrouvez nos formations en stratégie

- » **Formation 1** : Stratégie Entreprise Coeur
- » **Formation 2** : Déclinaison Stratégique & Alignement
- » **Formation 3** : Cultures Perf, Client, Humain, Contribution
- » **Formation 4** : De l'entreprise libérée à l'entreprise alignée-coeur
- » **Formation 5** : Flow individuel-équipe-entreprise
- » **Formation 6** : Pilotage projets & programmes de transformation



Nos ouvrages sur ce domaine de stratégie déclinée de manière opérationnelle, les 'Why Skills' :





Durée : 1 jours



Public : Tout personnel dans l'organisation



Pré-requis : Aucun

OBJECTIFS

- Découvrir les dimensions de l'entreprise centrée Coeur
- S'appuyer sur un modèle centrale et systémique dans l'entreprise : Cerveau - Coeur - Corps
- Réaliser un alignement activités au sein de l'entreprise entre Bien-Être et Performance, deux axes complémentaires et indissociables
- Fédérer autour du potentiel de l'entreprise Coeur en réconciliant Profit actionnaires, Orientation client, Réalisation employés et Contribution écosystème

PRÉSENTATION

L'entreprise coeur, l'entreprise inspirante, l'entreprise contributive... Et si l'entreprise était aussi le lieu de transformation de notre société ? Sortir de l'hégémonie du profit des actionnaires ou encore de l'obsession de l'orientation client pour enfin permettre aux entreprises d'atteindre des performances exceptionnelles durables. Attirer et fidéliser les talents, générer une culture d'engagement et de dépassement, développer une innovation, devenir un fer de lance ne sont que quelques-une des dimensions, en plus d'une image de marque et marque employeur à forte capacité de résonance ! Cette formation vous apporte les bases de l'identité Coeur de votre entreprise, conduisant à un plus grand alignement, ainsi que les premiers pas à mettre en oeuvre pour y cheminer.

LES PLUS

Le contenu de cette formation est un véritable porte étendard à l'impérieuse nécessité de transformer nos entreprises, mais bien différemment des transformations des dernières décennies : nous ne parlons plus de transformations digitales, innovation, performance, ou encore d'engagement... Nous nous basons sur le mouvement de fond de plus en plus d'approches de transformations qui tendent à s'imposer, encore plus avec les nouvelles générations : ONG projet IMAGINE, Fabrique Spinoza, Juste Bienveillance, Entreprise au Coeur (Hubert Joly). Ces démarches s'appuient sur des décennies de recherches académiques tout autant que de pratiques d'évolutions d'organisations dans des entreprises... Libérées, réinventées, ouvertes, contributives, inspirantes... Pour trouver votre voie du coeur pour votre entreprise.

AGENDA

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion sur le modèle des 3 centres du leadership - Cerveau Coeur Corps
- Modèle de l'entreprise selon le modèle Cerveau Coeur Corps : auto-évaluation en maturité, pistes de réflexion et de progrès ?
- L'entreprise Coeur, un modèle organique se basant sur le fonctionnement humain : sympathique & parasympathique, performance & bien-être
- Le puzzle des 4 parties prenantes de l'entreprise Coeur : Profits actionnaires, Orientation clients, Réalisation employés, Contribution écosystème.
- L'articulation des 4 parties prenantes de l'entreprise Coeur : de la Balanced Scorecard à l'Entreprise Coeur
- Le chemin vers l'entreprise Coeur, sur quelles ressources, quels outils, quelles méthodes... se baser ? Les 3 étapes clés
- Garder le focus sur l'entreprise Coeur : étape 1- partager une vision inspirante
- Garder le focus sur l'entreprise Coeur : étape 2- les mécanismes de respiration de l'entreprise
- Garder le focus sur l'entreprise Coeur : étape 3- les premiers pas et premières actions concrètes
- Clôture de la formation

Retrouvez sur www.inspiringorganizations les éléments pour approfondir les points clés du Livre Stratégie Entreprise Coeur



Durée : 2 jours

Public : Manager de manager, dirigeant, référent transformation

Pré-requis : Aucun

OBJECTIFS

- Élaborer/ajuster les orientations stratégiques de l'organisation
- Approfondir une vision partagée en équipe
- Décliner la stratégie en communication
- Embarquer les équipes

Un certificat 'Déclinaison Stratégique & Alignement' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation

PRÉSENTATION

La stratégie d'une organisation reste souvent trop 'perchée', l'apanage de la direction d'une organisation, alors qu'elle suscite une curiosité et un intérêt fort. En partant des meilleures pratiques, les plus innovantes et efficaces en construction d'une vision et d'une stratégie la mieux adaptée au marché, cette formation se base sur cette stratégie pour en améliorer sa communication en interne et en externe à l'équipe de management/direction

LES PLUS

- Le contenu de cette formation se base sur les meilleures pratiques sur deux domaines complémentaires ; d'un côté celui des grands groupes de références; de l'autre des start up et de l'esprit d'entrepreneur.
- Rendre opérationnelle, ajuster et challenger la vision et les orientations stratégiques, en la pratiquant dans la communication au sein du groupe de formation conduit à une appropriation plus forte.

AGENDA

Jour 1 : Introduction, Vision & Options stratégiques

Objectifs : S'imprégner d'une vision vivifiante et tracer les options stratégiques clés

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par le DISC (option : Process Com® avec refacturation frais profiling individuels, profil d'excellence IO®)
- Construire et incarner une vision 'vivifiante'
- Élaborer les forces et faiblesses de l'organisation, opportunités et menaces de l'organisation
- En déduire par combinaison les orientations stratégiques offensives, défensives, d'amélioration et d'adaptation
- Finaliser le pitch des orientations stratégiques en termes de présentation au Comité de Direction
- Questionner et interviewer des acteurs clés de l'entreprise

Jour 2 : Déclinaison, communication & clôture

Objectifs : Prioriser les options ou orientations stratégiques & la décliner dans l'organisation

- Prioriser les orientations stratégiques clés et évaluer leur impact sur les équipes
- Intégrer les orientations stratégiques dans la gouvernance d'entreprise
- Évaluer, formaliser et consolider le pilotage des orientations stratégiques au sein de l'organisation
- Embarquer les équipes autour de la vision et des orientations stratégiques
- Développer la qualité relationnelle par la CNV -Communication Non Violente
- Décliner ces orientations dans les équipes concernées dans les rituels de pilotage
- Clôture de la formation

VARIANTE 1 JOUR

Cette formation se met en oeuvre aussi en format 1 journée, orientée vision et options stratégiques -sans la partie communication et embarquement. Elle permet alors à l'équipe de construire et incarner une vision vivifiante tout en construisant l'outil des orientations stratégiques de l'organisation / unité observée. Elle se conclut par une mise en commun des travaux réalisés et de comment cette vision peut devenir plus réelle, concrète

Retrouvez sur www.inspiringorganizations les éléments pour approfondir les points clés du Livre Culture d'Entreprise au Quotidien





Ajuster en équipe de direction les orientations stratégiques clés et les décliner



Durée : 1 jours



Public : Manager, manager de manager, dirigeant, référent transformation ou RH



Pré-requis : Aucun

OBJECTIFS

- Discerner les enjeux, dimensions et caractéristiques de la culture d'entreprise
- Déterminer le type de culture actuelle, et les cultures les plus pertinentes selon notre contexte
- Agir sur les 3 niveaux de la culture d'entreprise selon Edgar Schein
- Pratiquer des outils concrets favorisant la culture d'entreprise en : Performance, Client, Humain et Contribution

PRÉSENTATION

La culture d'entreprise est difficile à cerner, restant trop souvent intangible. Nous vous apportons le travail d'une synthèse des approches de référence, complétés d'outils concrets et d'un guide complet de déploiement de votre culture d'entreprise. Caractériser ce qui rend votre entreprise unique, puis comment l'assumer, de quelle manière le partager, l'encourager, le diffuser et l'ancrer.

Enfin, des exemples spécifiques aux cultures Performance, Client, Humain et Contribution permettent de répondre à la majorité des enjeux

LES PLUS

Le contenu de cette formation se base sur les recherches effectuées sur plusieurs années des meilleures références académiques et opérationnelles sur le domaine de la culture, avec des exemples concrets. Vous y trouverez le moyen de caractériser et faire évoluer votre culture. Le Guide Culture d'entreprise, qui fait partie intégrante du livre de référence Culture d'Entreprise d'Inspiring Organizations sera mis à disposition en format électronique pour l'application pendant et après la formation à votre culture d'entreprise

AGENDA

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Introduction selon le questionnaire sur le profiling d'excellence, en lien avec la Pyramide de Maslow
- De l'importance de la culture : étude et impacts indispensables aux entreprises d'aujourd'hui
- Les différents de culture et les 5 dimensions de culture d'entreprise
- Mesurer et faire évoluer sa culture d'entreprise, avec des outils concrets, au quotidien, selon les 4 dimensions clés :
- Culture de la performance : quid, outils, mise en oeuvre ?
- Culture orientation client : quid, outils, mise en oeuvre ?
- Culture orienté humain : quid, outils, mise en oeuvre ?
- Culture orientée contribution : quid, outils, mise en oeuvre ?
- Agir sur les 3 niveaux de culture d'entreprise
- Mise en pratique du guide sur la culture d'entreprise
- Clôture de la formation

Retrouvez sur www.inspiringorganizations les éléments pour approfondir les points clés du Livre Culture d'Entreprise au Quotidien



BASCULER DE L'ENTREPRISE LIBÉRÉE À L'ENTREPRISE ALIGNÉE-COEUR



S'approprier une approche de libération plus accessible par l'alignement, concrètement



Durée : 3 jours



Public : Manager de manager, dirigeant, référent transformation



Pré-requis : Aucun

OBJECTIFS

- Clarifier le concept de l'entreprise libérée, ses forces & inconvénients, mythes et réalités
- Partir des 3 piliers Pourquoi Comment Quoi pour mettre en oeuvre une véritable transformation d'entreprise
- Réaliser un alignement des activités au sein de l'entreprise entre Bien-Être et Performance, deux axes complémentaires et indissociables
- Embarquer les équipes avec un guide et des outils concrets !

Un certificat 'De l'entreprise Libérée à l'Entreprise Alignée-Coeur' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation

PRÉSENTATION

L'entreprise libérée est un terme qui a d'un côté activé une très belle énergie -en France notamment, pays de la liberté, et en même temps généré un clivage fort -sous-entendant que ne pas être libéré signifie être emprisonné. Nous partons ici de la volonté de trouver un juste chemin vers une libération qui corresponde à tout type d'organisation, en nous basant sur toutes les expériences qui ont généré une forme de réussite, les approches et outils conduisant à cette libération, tout en ajustant le terme et lui préférant celui d'entreprise alignée, terme engageant une démarche équilibrant libération et progrès.

LES PLUS

- Le contenu de cette formation se base sur les meilleures pratiques sur deux domaines complémentaires ; d'un côté celui des entreprises libérées, qui ont mis en oeuvre un véritable libération de leur énergie interne; de l'autre l'expérience de leadership et de transformation des grands groupes. S'approprier une voie vers la libération des énergies, tant inspirée de références en libération, de tous courants, tant que d'outils concrets de transformation, permet de trouver une voie correspondant à chaque équipe et entreprise. Le Guide Entreprise libérée d'entreprise, qui fait partie intégrante du livre de référence Culture d'Entreprise d'Inspiring Organizations sera mis à disposition en format électronique pour l'application pendant et après la formation à votre culture d'entreprise.

AGENDA

Jour 1 : Du concept à la pratique de libération : Histoire, et principes d'auto-organisation

Objectifs : Découvrir ce qu'est l'entreprise libérée, ses différentes formes via des exemples concrets ?

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion sur la dimension d'auto-organisation, de 'self management' : animation des équipes, mise en oeuvre de gouvernance
- Impact sur les pratiques décisionnels, sur l'organisation des équipes ainsi que sur les rôles clés -notamment managériaux
- Découverte des formes les plus répandues de libération d'entreprise, partage et retour d'expériences
- Principes et références sur la libération des organisations : Auto-organisation, Entièrement, Finalité
- Pratique de l'auto-organisation : quels outils concrets d'auto-management des équipes, comment le ritualiser ?
- Application du Guide Entreprise Libérée à Alignée : outils d'auto-organisation

Jour 2 : Approfondir les racines de la libération pour revenir au Coeur de l'Entreprise

Objectifs : Qu'est-ce que l'entreprise libérée, ses différentes formes, et des exemples concrets

- Inclusion par la mise en oeuvre du Pourquoi, de ce qui compte pour nous en sens et finalité

- Métaphore des tailleurs de Pierre, Pourquoi Comment Quoi de Simon Sinek : rêves et réalité ?
- Pratique du Pourquoi, de la finalité : quels outils phares sur le sens, vision, stratégie opérationnelle ?
- Focus sur la communication, l'art du storytelling, et mise en oeuvre opérationnelle au sein des équipes
- Application du Guide Entreprise Libérée à Alignée : outils de finalité Clôture de la formation

Jour 3 : Du principe de l'Entièrement, et l'extension à l'entreprise Alignée, au Coeur

Objectifs : Focaliser sur le chemin de l'Entièrement, véritable facteur clé de succès

- Inclusion par la mise en oeuvre de l'entièrement -le Wholeness
- Principe d'Entièrement, retour vers la confiance, la vulnérabilité
- Pratique du Guide Entreprise Libérée à Alignée : outils d'Entièrement
- Principes d'alignement d'entreprise, en co-construction, à tous niveaux hiérarchiques : formulation, ajustement
- Évaluer la maturité de son organisation en alignement et libération, et axes de mises en oeuvre, concrets, étape par étape Clôture de la formation

Retrouvez sur www.inspiringorganizations les éléments pour approfondir les points clés du Livre Entreprise Libérée à Alignée



BASCULER EN DYNAMIQUE DE FLOW DE L'INDIVIDU À L'ENTREPRISE



Activer les principes du flow et les ancrer au sein des équipes



Durée : 1 jours



Public : Tout personnel dans l'organisation



Pré-requis : Aucun

OBJECTIFS

- Découvrir et cerner le concept du flow, ses origines et principes
- Formaliser le processus du flow individuel, découvrir ses propres leviers individuels et générer les conditions propices au flow
- Aborder le flow au sein d'une équipe, comment le ritualiser et l'activer régulièrement, collectivement
- Développer une culture du flow au sein d'une entreprise

PRÉSENTATION

Le Flow- signifiant 'flux' depuis l'anglais, se retrouve dans des domaines bien différents : psychologie, sport, processus de production... Comment se fait-il que son très fort potentiel ne soit pas plus exploité, tant individuellement que collectivement ? Le flow génère à la fois du sens, un bien-être ainsi qu'un accroissement de productivité pouvant aller jusqu'à +400%... De quoi permettre à de nombreux décideurs, équipes et organisations d'en bénéficier !

LES PLUS

Le Flow est partout : individuellement, être en flow c'est sur-performer; au niveau d'une équipe, ce sont les réussites collectives qui impressionnent -par exemple sportives, de dépassement (Apollo 13...). Au niveau des activités, ce sont des flow d'activités, pourquoi pas y imaginer des flow de personnes, entre équipes, au sein d'une entreprise, voire même de l'étendre au niveau des partenariats, voire de l'ensemble d'un écosystème ? Cette formation apporte des éléments concrets individuels et d'équipe pour activer le mécanisme du flow, au quotidien dans les activités professionnelles. Elle s'appuie aussi sur la pratique délibérée d'excellence préconisée par le référent Anders Ericson. De nombreuses mises en pratique et partages en groupes et collectivement apportent une expérience de flow collectif

AGENDA

Jour 1 : Introduction, découverte et pratique du Flow individuel

Objectifs : Retrouver des expériences de flow individuel passé et comprendre les déclencheurs personnels

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par le partage de succès passés, selon quels critères l'expérience s'est traduite en réussite
- Origines et description des caractéristiques de 'flow' individuel : Mihaly Csikszentmihaly, Jung, neurosciences, domaines sport / entreprise...
- Activation d'une séquence de flow en se basant sur des principes neuro-émotionnels
- Identification des différents paramètres et leviers : valeurs individuelles, 'routines', sources d'inspiration, typologies de personnalité, expériences clés dans notre parcours professionnel... pour formaliser un 'modèle' individuel préférentiel pouvant conduire au flow
- Pratique d'un moment de flow, et partage au sein du groupe
- Modélisation du flow sur des séquences vidéos de référence, et parallèle avec le monde de l'entreprise

Jour 2 : Ouverture au flow collectif, communication et renforcement

Objectifs : Renforcer la cohésion d'équipe par la ritualisation de moments de flow

- Inclusion par les valeurs collectives d'équipes- exercice d'inclusion collective
- Découverte du flow collectif, en équipe, comment en parler, et sur quels éléments déclencheurs se baser pour le réactiver
- Intégration des principes de flow au sein des réunions et rituels d'équipe
- Principes de pratique délibérée d'Anders Ericson sur la science de l'expertise : les 5 étapes de la pratique délibérée
- Mise en lien avec les pratiques de cohésion, dynamique et discipline d'équipe, selon la pratique délibérée
- Synthèse sur la pratique délibérée tant individuelle que d'équipe pour encourager les moments de flow
- Clôture de la formation

VARIANTE 1 JOUR

Cette formation peut se réaliser aussi dans le format sur 1 journée l'objectif de pratiquer et d'approfondir la pratique individuelle tout en ouvrant succinctement à la partie collective. L'amorçage d'une pratique délibérée permet de conduire à activer les moments de flow individuels et collectifs

PILOTER ET EMBARQUER LES PROJETS ET PROGRAMMES DE TRANSFORMATION



Maîtriser les principes fondateurs d'un pilotage de projets de transformation favorisant leur réussite !



Durée : 2 jours



Public : Responsables, chefs et directeurs de projets, programmes et portefeuilles



Pré-requis : Aucun

OBJECTIFS

- Évaluer la maturité de sa gestion de projets et programmes et la faire évoluer
- Agir sur la gouvernance des projets et programmes et la décliner en la dynamisant
- Développer l'embarquement des parties prenantes avec influence et capacité d'accompagnement
- Construire la dynamique des rituels et de l'articulation des points des équipes à différents niveaux

PRÉSENTATION

Les projets, programmes et portefeuilles de Transformation nécessitent un pilotage complexe et rare. D'un côté, le pilotage rapporte à l'exécutif et au stratégique. De l'autre, ce même pilotage a besoin de s'adapter aux équipes à embarquer.

Dans des environnements et des organisations de plus en plus complexes, les démarches d'agilité, d'amélioration continue sont venus compléter voire prendre le pas sur les référentiels comme PMI / Prince II en termes d'approche de projets; nous ciblons l'intégration et la personnalisation de ces meilleures pratiques de manière fluide et directe

LES PLUS

Cette formation est basée sur plus de deux décennies d'accompagnement de pilotes et sponsors de projets, programmes et portefeuilles dans tous secteurs et de tous types -industriels, services, transformation, digitaux, informatiques, RH... est une unique dans l'apport du meilleur des expériences capitalisées ainsi que de comment dynamiser le relationnel des équipes. Combiner méthodologies et dynamique d'engagement, tout un programme ! Parmi les accompagnements réalisés, celui de l'équipe programme Ariane 6 pendant 3 ans, des programmes à plusieurs milliards dans l'énergie, en lien avec les Jeux Olympiques... Et les meilleures pratiques partagées au sein de Centrale Supélec et Polytechnique Executive Education

AGENDA

Jour 1 : Introduction, référentiels et meilleures pratiques en projets, programmes et portefeuilles de transformation

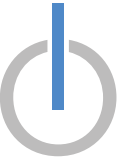
Objectifs : Revenir à l'origine des projets pour prendre du recul sur les approches projets et programmes

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par l'autoévaluation et le partage des expériences projets et programmes
- Origines et historique sur la gestion de projet, prise de recul et particularité des projets et programmes de transformation
- Présentation des différents référentiels -PMI, Prince II, HBR, intégration des dimensions d'incertitude & d'amélioration continue lean & agile
- Synthèse pilotage projet - programme - portefeuille en format Qualité Coûts Délais - Risques - Parties Prenantes (internes / externes)
- Etat de l'art sur les outils digitaux pratiqués sur les dimensions de pilotage
- Art du feedback pour formalisation des points forts et points clés d'amélioration

Jour 2 : Gouvernance et ritualisation, développement de la posture d'accompagnement et d'amélioration continue

Objectifs : Développer la dynamique et la discipline des points d'équipes

- Inclusion par l'évaluation de la maturité des rituels d'équipes
- Méthode Construire & Renforcer les Équipes : 3 étapes vers des rituels performants
- Etape 1- Construire la confiance : mise en oeuvre par partage,
- Etape 2- Renforcer la structure : faire évoluer la structure des 5 cadrans du pilotage de l'équipe : Priorités, Indicateurs, Progrès, Vie d'équipe et Amélioration Continue
- Etape 3- Dynamiser les équipes en partageant les rôles délégués au sein de l'équipe
- Articulation des différentes dimensions de pilotage du projet, de la direction à l'opérationnel, et aussi en interne/externe en développement de partenariats
- Synthèse des apprentissages
- Clôture de la formation



CONSTRUIRE DES PARTENARIATS GAGNANTS GAGNANTS



Développer les fondations et bases d'un fonctionnement en partenariat Gagnant Gagnant



Durée : 1 jours



Public : Tous profils



Pré-requis : Aucun

OBJECTIFS

- Identifier et clarifier ses partenariats clés, stratégiques
- Évaluer la qualité et maturité actuelle de ses partenariats clés
- Partir du Pourquoi pour identifier les leviers sur lesquels fédérer les équipes
- Aborder les axes clés du partenariat en termes de pilotage et d'animation

PRÉSENTATION

Nous ne fonctionnons qu'en partenariats : avec nos clients, apporteurs d'affaires, et fournisseurs notamment.

Ces partenariats sont une forme de collaboration et coopération entre organisations, tout comme au sein d'une entreprise des départements différents, fonctionnent ou dysfonctionnent dans leurs relations.

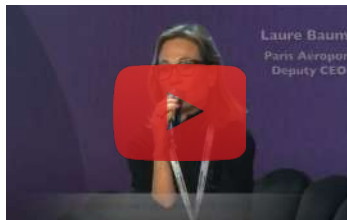
LES PLUS

Cette formation part de mises en oeuvre concrètes de recentrage et de redynamisation de partenariats clés. Nous avons été sollicités à plusieurs reprises, au sein d'Inspiring Organizations, afin de faire mieux fonctionner des partenariats clés entre entreprises. Nous vous partageons les clés que nous avons mises en oeuvre, comment préparer et construire un atelier de partenariat entre deux équipes d'entreprises différents, et surtout comment dynamiser et ritualiser les modes partenariaux entre deux entreprises sur un projet commun.

AGENDA

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion à partir du pourquoi du projet commun, au coeur du partenariat
- Principes de partenariat win-win-win à partir du pourquoi : Simon Sinek, Steven Covey
- Principes de confiance, collaboration, coopération et de confrontation constructive : partages
- Renforcement pourquoi collectif selon les principes relationnels clés : intelligence émotionnelle et relationnelle à partir du pourquoi
- Clarification des enjeux et problématiques clés : principes de résolution ECAR -Enjeux Constats Analyse Résolution
- Identification des 2 à 3 problématiques clés et pratique ECAR pour initier la résolution, collectivement
- Principes de dynamiques de pilotage avec le Management Visuel de Cohésion d'équipe
- Construction d'un Management Visuel de Cohésion en termes de partenariat : fréquence, contenu, agenda, rôles...
- Clarification des mécanismes de communication, gestion de stress et de remontée / escalade d'alertes et de problèmes
- Synthèse des apprentissages et des plans d'actions de la formation
- Clôture de la formation

Extrait Playlist



Retrouvez l'ensemble de vidéos sur construire des partenariats sur la Playlist

VARIANTE 1 JOUR

Cette formation peut être déclinée dans les formats des ateliers de refonte/redynamisation de partenariats tels que nous avons pu les préparer, construire et animer au sein des entreprises qui nous l'ont sollicité.



II-

FORMATIONS EN EXCELLENCE MANAGÉRIALE

*« Les leaders ne sont pas nés,
ils sont construits »*

- Jack Welch

RENDRE LE LEADERSHIP OPÉRATIONNEL EN L'ANCRANT DANS LES ACTIVITÉS QUOTIDIENNES

Les formations en management et leadership sont pléthore, avec quasi-systématiquement, le même résultat : très faible ancrage et mise en oeuvre terrain par les participants.

Et ce, malgré la multiplicité des modalités pédagogiques : plénière, sous-groupes, étude de cas, situation, jeux de rôles, interviews, questionnement...

Et pourtant, des équipes, des organisations arrivent à développer un leadership à large échelle, General Electric dans les années 2000, les GAFAM, certaines startup, PME, ETI, voire des grandes groupes emblématiques comme Michelin, ...

La clé réside dans la persévérance, la ténacité de la pratique, et d'une pratique délibérée dans le quotidien des équipes. Non pas créer de nouveaux temps de travail du leadership, mais bien utiliser les moments clés de management et de leadership pour renforcer cette pratique. La dynamique d'équipe y est particulièrement mis en application lors de réunions d'équipes, focus clé de réussite ou d'échec des équipes.

Chiffres clés

Nombre participants

1.900

Taux de satisfaction

92%




Taux d'utilité

83%

Taux de recommandation

92%

Retrouvez nos formations en leadership :

- » **Formation 11** : Essence du Leadership d'équipe 
- » **Formation 12** : Socle de Juste Bienveillance
- » **Formation 13** : Lancer son Management Visuel
- » **Formation 14** : Engagement des valeurs physiologiques
- » **Formation 15** : Process Com® d'équipe
- » **Formation 16** : Profiling d'excellence individuel & équipe
- » **Formation 17** : Maîtrise de la Juste Bienveillance 
- » **Formation 18** : Maîtrise du Management Visuel 

Nos ouvrages sur ce domaine Leadership & Management, 'Soft Skills'





DÉVELOPPER L'ESSENCE DE LEADERSHIP AUTHENTIQUE EN ÉQUIPE

Demandez la conférence



Faire évoluer le plein leadership en complémentarité au sein d'une équipe



Durée : 3 jours



Public : Manager, leader, acteur au sein d'une équipe



Pré-requis : Aucun

OBJECTIFS

- Saisir le modèle de l'essence du leadership tête coeur corps
- Appliquer l'essence du leadership à son propre leadership individuel
- Construire un leadership 'naturel', sain et complémentaire au sein d'une équipe, incluant l'art oratoire et la communication
- Étendre le leadership au sein des communications et travaux avec un ensemble de parties prenantes, en partenariat 'gagnant-gagnant'

Un certificat 'Praticien de l'Essence du Leadership' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation

PRÉSENTATION

L'essence du leadership, un ouvrage de référence revenant à l'origine des centaines d'approches de management et de leadership. Revenir à l'essence du leadership, c'est revenir au modèle simple des 3 centres Cerveau - Coeur - Corps, comment activer ces 3 centres neuronaux en alignement ?

D'abord en l'appliquant à soi-même, comment plus être aligné entre nos pensées, émotions et sensations en interne, et aussi en externe avec notre environnement. Puis en développant une communication avec notre équipe sur ces 3 dimensions.

LES PLUS

Cette formation se base sur une science simple, puissante, conduisant à l'introspection. L'entreprise se focalise sur la valeur ajoutée, des produits et services au clients, et aussi de la valeur ajoutée des activités réalisées par chacun. Et si chacun, du coup, se focalisait sur ses propres valeurs, ce qui l'anime au quotidien, un lien bien plus fort serait fait avec les activités réalisées au quotidien, conduisant à un bien plus grand engagement. Formation En ligne Talent Opérationnel offerte à chaque participant sur une durée de 6 mois à compter du début de formation

AGENDA

Jour 1 : Introduction, Application du modèle de l'Essence du Leadership au niveau individuel

Objectifs : développer son leadership individuel selon le modèle de l'Essence du Leadership

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par présentation selon le Pourquoi Comment Quoi, et les relier à nos 3 centres Cerveau Coeur Corps
- Présentation du modèle Cerveau Coeur Corps et auto-évaluation individuelle sur ces 3 centres, tant en interne qu'en externe
- Approche par photolangage des valeurs individuelles
- Valorisation des talents et forces selon les 3 centres Cerveau Coeur Corps
- Pratiques d'alignement neuro émotionnel reliant les 3 centres : focalisation pensées, respiration cohérente et recentrage des sensations

Jour 2 : L'essence du leadership avec l'autre et en relation à l'équipe

Objectifs : encourager une communication selon les 3 centres

- Inclusion par ouverture de la confiance et la vulnérabilité
- Renforcement de la présence à soi selon nos 3 centres Cerveau Coeur Corps
- Introduction à la communication non violente -CNV & le protocole OSBD- Observation Sensation Besoin Demande

- Pratique et lien entre la CNV et les 3 centres
- Introduction à l'intelligence émotionnelle & relationnelle selon Daniel Goleman : évaluation individuelle et partage sur les compétences clés
- Mise en oeuvre de la pratique de la communication selon la CNV et les 3 Centres, en intégrant l'intelligence émotionnelle
- Synthèse des pratiques de communication selon l'essence du leadership des 3 centres

Jour 3 : Activer les fondements d'un leadership rayonnant 'plus grand que soi'

Objectifs : activer le plein potentiel d'un leadership authentique et charismatique

- Inclusion par approfondissement de son pourquoi personnel, ce qui touche à une mission professionnelle personnelle
- Partage de ces pourquoi, et clarification de notre système émotionnel interne
- Pratique de notre système émotionnel et revenir au sens derrière nos alertes émotionnelles
- Élaboration d'un système personnel de maîtrise -et non contrôle- émotionnel garantissant une plus grande dynamique
- Appliquer les principes universel clés de miroir et d'équilibre pour intégrer les traits de caractères inspirants et bloquants à notre plein potentiel
- Pratique son style de leadership rayonnant, sur sa propre finalité
- Clôture de la formation



POSER LE SOCLE DE LA JUSTE BIENVEILLANCE



Demandez la conférence



Initier les fondations de la Bienveillance qui embarque l'exigence



 **Durée :** 1 jours

 **Public :** Tout personnel dans l'organisation

 **Pré-requis :** Aucun

OBJECTIFS

- Découvrir les 4 piliers de la Juste Bienveillance : Travail, Soi, Autres, Plus grand que soi
- Équilibrer les forces de bienveillance et d'exigence
- S'ouvrir à la Juste Bienveillance et commencer à l'appliquer à soi-même
- Apporter à son environnement l'envie de s'ouvrir à la Juste Bienveillance

PRÉSENTATION

Pourquoi un nouveau livre sur la Bienveillance et pourquoi la « juste » bienveillance ? En annonçant qu'elle va de pair avec l'excellence pour créer de la performance dans la durée. Et en illustrant en quoi elle est indissociable de la posture du manager et du dirigeant.

Cette formation pose les bases de la Juste Bienveillance, sa définition, ses origines, ses déclinaisons; en proposant notamment deux outils concrets et clairs sur chacun de ses 4 piliers, à mettre en oeuvre de suite dans nos activités professionnelles

LES PLUS

- La Juste Bienveillance est une tendance de fond embarquant bien au-delà du périmètre de la seule Bienveillance, parfois assimilée à trop de 'gentillesse'.
- La Juste Bienveillance est aujourd'hui le fer de nombreux leaders transformant le monde de l'entreprise pour en faire un vecteur de forte contribution à l'évolution de notre société.

AGENDA

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion sur les impacts de La Juste Bienveillance dans nos priorités
- Présentation et introduction à la Juste Bienveillance, en équilibre Bienveillance et Exigence, et alignement individuel, équipe & organisation
- Positionnement sur les 4D cadrans de la Juste Bienveillance, vecteur de la performance durable

Pilier 1- Bienveillance envers le TRAVAIL, définitions, principes clés, des conditions de travail aux conditions du travail

- De la mode du « bien-être » au travail au sens au travail en évitant « l'activité empêchée »
- Mise en pratique du pilier 1 avec les outils d'évaluation et de promotion du sens au sein de l'entreprise

Pilier 2- Bienveillance envers SOI, principes, manières de la mettre en oeuvre, concrètement

- En quoi bien veiller sur soi engendre de la performance : état de flow et contagion dans la positivité de l'action et du succès
- Mise en pratique de l'Intelligence Émotionnelle

Pilier 3- Bienveillance envers les AUTRES, principes, avantages et impacts au sein de l'organisation

- Comment, après avoir démontré l'impact de la bienveillance pour soi, il est alors possible d'entraîner les autres...
- Mise en pratique d'outils relationnels comme la CNV-Communication Non Violente et des impacts de la Bienveillance envers les autres

Pilier 4- Bienveillance envers PLUS GRAND QUE SOI, principes, manières de le décliner au quotidien

- De la RSE incarnée aux BCorp, entreprises à mission pour une plus grande contribution
- Mise en pratique de démarches concrètes, incarnées et profondes de Bienveillance envers plus grand que soi, au quotidien.
- Clôture de la formation

Retrouvez le mouvement de la Juste Bienveillance sur le site web entreprise alignée.



Déployer le plein potentiel d'une motivation interne par la science des valeurs



Durée : 1 jours



Public : Tout personnel dans l'organisation



Pré-requis : Aucun

OBJECTIFS

- Découvrir la science des valeurs
- Distinguer les caractéristiques et impacts de la motivation interne -intrinsèque et externe -extrinsèque
- Déterminer et clarifier ses propres valeurs individuelles
- Développer une communication plus en lien avec les valeurs de ses interlocuteurs pour une bien meilleure qualité relationnelle

PRÉSENTATION

Le terme 'valeur' a une définition vaste, trop souvent galvaudée. La science des valeurs est une science existant depuis plus de 3,000 ans, prônée notamment par les grands pilosophes Socrate, Platon et Aristote.

Elle s'applique à chacun. Quand nous clarifions nos valeurs physiologiques individuelles et personnelles, nous découvrons un levier de motivation, tant pour soi que pour les autres, à la fois insoupçonné et aussi incroyable en termes d'alignement et d'impact.

Véritable chemin intérieur mis en oeuvre pendant la journée, nous faisons alors partie des 1% de la population qui connaissent et vivent plus leur quotidien, selon leur valeur, avec un impact fort en termes de plus grand bien-être et sentiment de réalisation !

LES PLUS

Cette formation se base sur une science simple, puissante, partant d'une introspection puis se traduisant dans une motivation concrète au quotidien. L'entreprise se focalise sur la valeur ajoutée, des produits et services au clients, et aussi de la valeur ajoutée des activités réalisées par chacun. Et si chacun, du coup, se focalisait sur ses propres valeurs, ce qui l'anime au quotidien, un lien bien plus fort serait fait avec les activités réalisées au quotidien, conduisant à un bien plus grand engagement

AGENDA

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par partage d'un sujet clé -expérience, objet personnel... et quelle importance cela revêt
- Présentation du concept de la valeur, et des valeurs individuelles : interprétations, erreurs fréquentes, perte de sens...
- Méthode de détermination de la science de valeurs : identification des valeurs individuelles
- Construction de son tableau visuel des valeurs individuelles, et comment l'appliquer dans la durée
- Motivation intrinsèque et extrinsèques : principes, fonctionnement, différences
- Positionnement dans les 4 cadrans de la motivation : interne/externe et plaisir/souffrance
- Développement de la motivation individuelle en lien avec ses propres valeurs
- Application de la science des valeurs à la motivation de soi, des autres, et à la communication
- Découverte du principe de communication selon les valeurs, en lien avec les valeurs des interlocuteurs
- Clôture de la formation



LANCER ET STRUCTURER LE MANAGEMENT VISUEL DE COHÉSION D'ÉQUIPE



Construire un premier tableau de Management Visuel d'équipe fédérant sa dynamique de manière pérenne



Durée : 1 jours

Public : Tout personnel dans l'organisation, appartenant à la même équipe, ou de différents équipes

Pré-requis : Aucun

OBJECTIFS

- Savoir construire un tableau de Management Visuel
- Comprendre les fondations et principes de l'Animation Intervalle Court
- Saisir les clés d'animation du Management Visuel en équipe pour fédérer la cohésion de l'équipe
- Avoir un premier tableau 'prototype' de Management Visuel

PRÉSENTATION

Les équipes ne fonctionnent à leur niveau optimal que rarement, alors qu'elles sont une source potentielle incroyable de réalisation et de cohésion des individus.

Cette formation, orientée action concrète, permet à des participants d'une ou plusieurs équipes de réaliser les trois premières étapes de la méthode C.R.É.E.R., et de repartir concrètement avec un tableau de Management Visuel formalisé, et des clés utiles d'animation de ce tableau visuel, physique ou digital, co-construit en équipe.

LES PLUS

Cette formation se base sur une double expertise éprouvée depuis plusieurs décennies, la méthode C.R.É.E.R. -Construire et Renforcer des Équipes d'Exception qui Réussissent.

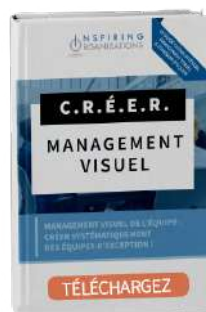
5 étapes systématiques garantissant un R.O.I., Retour sur Investissement > 3 en 4 à 6 semaines, à la fois en investissement financier, temps et énergie mise en oeuvre. Surtout, la dynamique de l'équipe est très différente, avec une vision et des priorités partagées par l'équipe, concrètement !

AGENDA

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par partage concernant une expérience d'équipe réussie, pour revenir au Pourquoi
- Partir d'un pourquoi fort, collectif, relier ce pourquoi au quotidien et développer la persévérance et régularité du Pourquoi en équipe, avec le Management Visuel
- Pourquoi le Management Visuel ? Définitions, modalités et principes de fonctionnement. Métaphore du Petit Prince
- S'approprier les 3 premières étapes de la méthode C.R.É.E.R. : Construire et Renforcer les Équipes d'Exception qui Réussissent
- Étape 1- Construire la Confiance : focaliser sur les Priorités de l'équipe tout en clarifiant les attentes et enjeux collectifs. Formalisation du rythme et des rites souhaités par l'équipe
- Étape 2- Renforcer la Structure : élaborer et ajuster les 5 cadrans constitutifs de tout Management Visuel : 1- Priorités, 2- Indicateurs, 3- Tendances, 4- Vie d'équipe, 5- Amélioration continue
- Étape 3- Dynamique d'Équipe : formaliser et dynamiser le mode de fonctionnement et d'animation de l'équipe lors de ses rituels, répartition des rôles et focus sur les points clés de satisfaction collective.
- Formalisation de la maturité actuelle de notre équipe, et priorisation des axes de déploiement de notre Management Visuel d'équipe
- Clôture de la formation

Retrouvez le livre C.R.É.E.R. sur le [site Web de l'IFCEO](#)

Retrouvez le livre Management Visuel de Cohésion d'Equipe



Retrouvez le guide de mise en oeuvre du management Visuel





MIEUX COMMUNIQUER EN ÉQUIPE AVEC LA PROCESSCOM® D'ÉQUIPE !



S'appuyer sur le modèle ProcessCom® pour mieux se connaître et gérer nos relations notamment en mode 'sous stress'



Durée : 2 jours

Public : Manager, leader, acteur au sein d'une équipe

Pré-requis : Remplir son questionnaire Process Com® en anticipation de la formation

OBJECTIFS

- Découvrir le modèle Process Com®
- Mieux se connaître et gérer son mode de fonctionnement, sa communication et sa gestion au stress par la Process Com®
- Aborder et partager nos types de personnalité au sein d'une équipe, et compléter les profils
- Mettre en oeuvre le moyen

PRÉSENTATION

La Process Communication® est un modèle de personnalité développé par le psychologue Taibi Kahler à l'origine pour sélectionner les astronautes de la Nasa lors des missions pour aller sur la lune... Sa particularité : comment anticiper et maîtriser la gestion non pas du stress, mais des différents types de stress.

Cette formation vise à s'approprier, en équipe, la présentation de son modèle de personnalité Process Com®, avec ses avantages et inconvénients, pour construire en équipe la meilleure manière de fonctionner en collectif.

LES PLUS

Notre approche de la Process Com®

FRAIS EN SUPPLÉMENT

Cette formation délivre la réponse au questionnaire ProcessCom® pour chaque participant à la formation. La délivrance de ce profil Process Com® génère des frais individuels que notre organisme paie à Kahler Communication France et qui sont intégralement refacturés aux participants de la formation. Considérer entre 120 et 150€ TTC par participant, qui évolue selon les tarifs de Kahler Communication France

AGENDA

Jour 1 : Introduction au modèle Process Com® et approfondissement de son profil Process Com®

Objectifs : s'approprier le modèle Process Com® dans la gestion de soi-même et de sa communication à l'autre

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par introduction au modèle Process Com® avec l'émergence des 6 types de personnalité
- Présentation des forces et caractéristiques clés de chaque type de personnalité, et partage en collectif
- Découverte et présentation du profil individuel Process Com®, et debrief Base et Phase
- Pratique des parties de personnalité et des canaux de communication privilégiés
- Présentation de l'approche de gestion de l'environnement selon son profil

Jour 2 : Profil d'équipe Process® et gestion du stress

Objectifs : étendre le profil Process Com® à l'équipe et approfondir la force unique de la Process Com®, la gestion du stress

- Inclusion à la pratique Process Com® entre membres d'équipe
- Partage du profil Process Com® de l'équipe
- Introduction au principe du stress dans le modèle Process Com®
- Les 3 niveaux de stress, et celui de la motivation selon les besoins psychologiques de chacun
- Gestion du 2nd niveau de stress et des masques, type par type
- Approfondissement du stress, et des dynamiques de changement de phase
- Clôture de la formation

S'APPUYER SUR UN PROFILING OPÉRATIONNEL EN PERFORMANCE DURABLE



Clarifier ses forces et axes de progrès en leadership opérationnel



Durée : 1 jour

Public : Manager, leader, acteur au sein d'une équipe

Pré-requis : Remplir son questionnaire Profiling d'Excellence en amont de la formation

OBJECTIFS

- Comprendre le modèle d'excellence- Inspiring Organizations
- Pratiquer en cohérence le modèle individuel, équipe et organisation
- Équilibrer, individuellement, un leadership opérationnel basé sur des outils concrets de performance valorisant la dimension de bien-être
- Se projeter en équipe sur le profiling d'excellence d'équipe pour bénéficier de notre complémentarité en équipe

PRÉSENTATION

Le profiling d'excellence Inspiring Organizations, inspiré des 5 niveaux de la pyramide de Maslow, s'appuie sur les 5 profils complémentaires Entrepreneur, Chef d'orchestre, Performeur, Innovateur et Influenceur.

Ces 5 profils, universels, s'appuient sur la mise en oeuvre d'outils récurrents, au quotidien, tant au niveau leadership qu'au niveau méthodologies à mettre en oeuvre.

La formation se focalise sur la capacité de chaque participant à identifier ses forces, et à mieux équilibrer, par des outils concrets, un leadership et des techniques efficaces.

LES PLUS

Le profil d'excellence Inspiring Organizations est offert aux participants à la formation Profiling d'Excellence

AGENDA

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Découvrir le modèle d'excellence Inspiring Organizations en partant du Pourquoi, puis en déclinant le comment et le quoi
- Intégrer le principe d'excellence ou d'équilibre performance - bien-être
- Décrire les 5 profils d'excellence et décliner les 10 types selon performance et bien-être
- Développer les forces et outils liés à son propre profil
- Équilibrer les principes clés selon les profils principaux
- Partager au sein du groupe de formation les profils de chacun, et consolider le profiling d'équipe
- Faire ressortir les forces et axes principaux de progression au sein de l'équipe
- Se projeter sur le profiling d'excellence au niveau de l'organisation, pour relier les activités individuelles aux collectives
- Clôture de la formation

Approfondissez la découverte des 5 profils et de leur déclinaison

MAÎTRISER ET DIFFUSER LA JUSTE BIENVEILLANCE AUX ÉQUIPES



Approfondir l'ensemble des éléments d'une démarche globale en Bienveillance qui embarque l'exigence




Durée : 4 jours


Public : Tout public


Pré-requis : Avoir participé à la formation Soc Bienveillance, sous format 1 journée, ou en format Conférences

OBJECTIFS

- Passer de la découverte à la maîtrise des 4 piliers de la Juste Bienveillance
- Approfondir les 4 piliers de la Juste Bienveillance : Travail, Soi, Autres, Plus grand que soi
- Construire une démarche de Juste Bienveillance au sein de son équipe, de son organisation
- Devenir un leader incarnant la Juste Bienveillance sur les 4 piliers, et contribuer activement au mouvement Juste Bienveillance

Un certificat de 'Praticien Juste Bienveillant' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation

PRÉSENTATION

Cette formation approfondie construit les 4 piliers de la Juste Bienveillance. Sur les 4 jours, les participants développent la dimension culturelle concrète, de la Juste Bienveillance, en l'expérimentant et l'ancrant en eux-mêmes, et à leur environnement. La démarche Juste Bienveillance correspondant à leur entreprise est ainsi élaborée, leur permettant d'avoir un impact fort, en embarquant les personnes clés dans cette démarche -leur équipe, les parties prenantes clés, le management, les RH...

LES PLUS

La Juste Bienveillance est une tendance de fond embarquant bien au-delà du périmètre de la seule Bienveillance, parfois assimilée à trop de 'gentillesse'.

La Juste Bienveillance est aujourd'hui le fer de nombreux leaders transformant le monde de l'entreprise pour en faire un vecteur de forte contribution à l'évolution de notre société.

AGENDA

Jour 1 : Introduction, Pilier 1 Juste Bienveillance au Travail

Objectifs : Poser les clés de Juste Bienveillance envers le Travail

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion selon les éléments clés incarnés de la Juste Bienveillance
- Focus et pratique sur le Sens, le pourquoi, la finalité du travail, études et référentiels sur la révolution du sens
- Pratique de la pyramide des croyances et de Dilts, en termes de convictions et croyances sur le Travail
- Approfondissement du principe d'équilibre entre Bienveillance et Exigence, lien avec Flow, Valeurs et Auto-réalisation
- Pratique et partage sur le sens au travail, des conditions du travail, outils pratiques pour faire évoluer le sens
- Passer de la Juste Bienveillance à l'alignement individuel, équipe & organisation : modèle fédérateur Cerveau - Coeur - Corps

Jour 2 : Pilier 2 Juste Bienveillance envers Soi

Objectifs : Pratiquer les clés de Juste Bienveillance envers soi

- Développer la conscience et la gestion de soi, modèle mental - émotions - sensations & connexion à la spiritualité
- Prendre soin de soi, de son corps : respiration, relaxation, reconnexion au corps, dans les activités quotidiennes
- Gestion de nos valeurs et émotions, intelligence émotionnelle puis relationnelle, finalité de nos émotions
- Développement de notre maîtrise émotionnelle, ouverture aux intelligences multiples
- Prendre soin de nos pensées, gestion de la charge mentale et meilleur fonctionnement de notre focus et nos pensées
- Pratique de notre vulnérabilité à partir de nos forces, valeurs et émotions

Jour 3 : Pilier 3 Juste Bienveillance envers les Autres

Objectifs : Pratiquer les clés de Juste Bienveillance envers les autres

- Institutionnaliser l'intelligence émotionnelle, vers l'intelligence relationnelle
- Professionnaliser la communication encourageant la qualité relationnelle selon le modèle Cerveau - Coeur - Corps
- Appliquer les principes de la CNV- Communication Non Violente, à partir du modèle Cerveau - Coeur - Corps
- Fédérer, valoriser et reconnaître par l'art du feedback et la Juste reconnaissance
- Intégrer les pratiques relationnelles en Juste Bienveillance au niveau des équipes

Jour 4 : Pilier 4 Juste Bienveillance envers plus grand que Soi

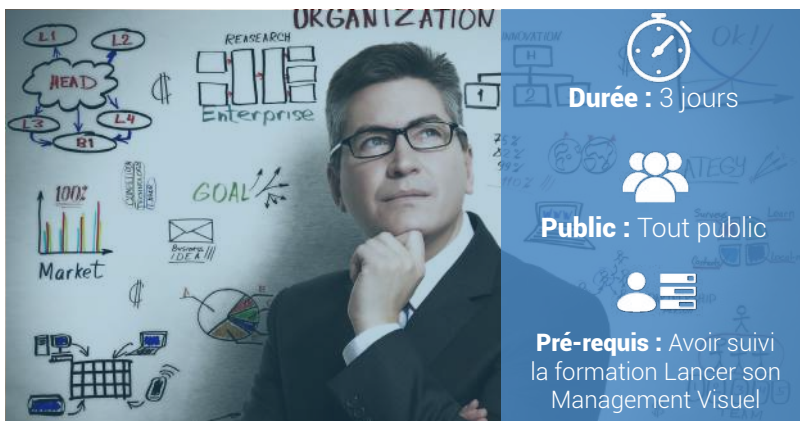
Objectifs : Pratiquer les clés de Juste Bienveillance envers plus grands de soi

- Entreprises à mission, raison d'être et finalité au coeur de l'organisation
- Application concrète des approches RSE, à notre niveau, au quotidien
- Mise en oeuvre de projets solidaires -source d'inspiration d'associations comme l'ONG projet IMAGINE, Fabrique Spinoza...
- Éthique, contribution à des communautés, engagement en faveur de causes sociétales, environnementales, humanistes
- Manifeste pour des entreprises connectées à une spiritualité neutre et éclairée, contribuant à la société
- Clôture de la formation

MAÎTRISER LE DÉPLOIEMENT DU MANAGEMENT VISUEL DE COHÉSION



Garantir le Management Visuel dans toute situation, et son déploiement au niveau d'une gouvernance visuelle



OBJECTIFS

- Maîtriser les 5 cadrans d'un tableau de Management Visuel
- Équilibrer Management Visuel et cohésion d'équipe
- Appliquer des outils sur les 5 étapes de la méthode C.R.É.E.R. -Construire et Renforcer des Équipes d'Exception qui Réussissent
- Décliner et articuler le Management Visuel à différents niveaux hiérarchiques ainsi qu'en transverse, équipes projets ou processus

Un certificat 'Pilote de Management Visuel' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation

PRÉSENTATION

Cette formation, orientée action concrète, vise à maîtriser de manière outillée et comportementale l'ensemble des 5 étapes de la méthode C.R.É.E.R. -Construire et Renforcer des Équipes d'Exception qui Réussissent. De nombreux retours d'expériences, notamment basés sur l'accompagnement de plus d'un millier d'équipes au travers du Management Visuel et de la Cohésion d'équipe.

LES PLUS

Cette formation se base sur une double expertise éprouvée depuis plusieurs décennies, la méthode C.R.É.E.R. -Construire et Renforcer des Équipes d'Exception qui Réussissent. 5 étapes systématiques garantissant un R.O.I., Retour sur Investissement > 3 en 4 à 6 semaines, à la fois en investissement financier, temps et énergie mise en oeuvre. Surtout, la dynamique de l'équipe est très différente, avec une vision et des priorités partagées par l'équipe, concrètement ! Un accès à la formation digitale Management visuel Digital est offert à chaque sur 6 mois à compter du début de la formation

Jour 1 : Introduction, meilleures pratiques de cohésion et de Management Visuel

AGENDA

Objectifs : Capitaliser sur les pratiques et retours d'expérience dans une démarche de co-construction

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par retour d'expérience sur les réunions et dynamiques d'équipes, points forts et amélioration.
- Exemples concrets sur le Management Visuel, impacts sectoriel, dimension hiérarchique et projets, référentiels managériaux...
- Approfondir les 5 cadrans du Management Visuel d'équipe :
- Cadrans 1- s'inspirer de l'approche 4DX- Les 4 disciplines de l'exécution pour la priorisation sur 2 à 3 Objectifs Extrêmement Importants
- Cadrans 2- formaliser les indicateurs clés, véritables effets de leviers, de manière visuelle et simple à piloter
- Cadrans 3- dimension moyen terme de pilotage de tendances et de projets phares à l'équipe
- Cadrans 4- faire évoluer la vie d'équipe, les faits marquants -top & flop, et l'agenda passé et à venir
- Cadrans 5- ouvrir à la dynamique d'amélioration continue et de feedback
- Approfondir et pratiquer les différents rôles tournants au sein de l'animation du Management Visuel

VARIANTE 2 JOURS

Possibilité de combiner / intégrer Lancer & Maîtriser son Management Visuel en 3 ou 4 jours

Jour 2 : Impulser et ritualiser une culture d'amélioration continue

Objectifs : S'appuyer sur une culture d'amélioration continue humaine et méthodologique

- Culture d'amélioration continue : 'problème = opportunité' et son socle de vulnérabilité et de confiance d'équipe
- Méthode fédératrice d'amélioration continue ECAR -Enjeux Constats Analyse et Résolution
- Étape 1 ECAR -Enjeu : identifier, quantifier et valoriser les pertes et formaliser les enjeux avec le CQQCOQP
- Étape 2 ECAR -Constats : distinguer faits et interprétations avec le 5M
- Étape 3 ECAR -Analyse : utiliser le 5 Pourquoi sur les process & activités, et aussi l'organisation et les relations
- Étape 4 ECAR -Résolution : prioriser, planifier la mise en oeuvre et verrouiller les résultats
- Développer la dimension de résolution de problèmes globale et systémique, intégrant les dimensions clés relationnelle et organisationnelle

Jour 3 : Système de Management Visuel, articulation et approfondissements à différents niveaux hiérarchiques / transverses

Objectifs : Passer d'un management visuel d'équipe à un système intégré et articulé au sein d'une organisation

- Du Management Visuel à la gouvernance visuelle, outil de pilotage et d'articulation de l'ensemble d'une organisation
- Approfondir l'approche des 5 dysfonctions d'une équipe de Patrick Lencioni dans le cadre du Management Visuel
- Sources d'inspiration en termes de dynamique d'équipe -holocratie, sociocratie, rituels agiles...
- Principe du partenariat gagnant gagnant, en interne à l'organisation, et avec ses partenaires clés (clients, fournisseurs...)
- Clôture de la formation



IV-

**FORMATIONS EN
EXCELLENCE
OPÉRATIONNELLE**

GARANTIR L'APPROPRIATION, L'ENGAGEMENT ET LA PÉRENNITÉ DES TRANSFORMATIONS

Les méthodes d'amélioration et de transformation des entreprises sont multiples, avec, parmi les plus fréquentes : méthodes qualité, méthodes de performance (lean, agile...), approches d'innovation et d'idéation, déploiement du digital, automatisation...

Ces approches sont en très grande majorité confrontées à des résistances énormes tant du corps managérial que des fonctions opérationnelles de l'entreprise, illustrées par : 'on n'a pas le temps', 'chez nous c'est différent', 'vous nous ajoutez des contraintes et obstacles pour atteindre nos objectifs'

En conséquence, leurs résultats sont souvent mitigés, voire en grande majorité des échecs : 74% à 98% d'échecs en Lean, 60% à 96% d'échecs en transformation Agile, 73% à 84% d'échecs en transformation digitale...

Avec pour causes systématiques le manque d'appropriation, le manque d'intérêt par l'ensemble des opérationnels : « le 'What's in it for me' ne me concerne pas. »

Chiffres clés

Nombre participants

3.100

Taux de satisfaction

90%

Taux d'utilité


88%

Taux de recommandation

89%

Retrouvez nos formations et accompagnements en transformation

» Formation 21 : Excellence opérationnelle durable 

» Formation 22 : Fondations Lean 

» Formation 23 : Posture coach opérationnel

» Formation 24 : Manager & Leader Lean 

» Formation 25 : Lean Six Sigma Yellow Belt 

» Formation 26 : Lean Six Sigma Green Belt 

» Formation 27 : Lean Six Sigma Black Belt 

» Formation 28 : Lean Six Sigma Champion

» Formation 29 : Catalyseur Agile

» Formation 30 : Référent de changement Agile 

» Formation 31 : Coach opérationnel praticien 



Nos ouvrages sur ce domaine
Transformation, 'Hard Skills'



Retrouvez
le site web

INITIER UNE DÉMARCHE D'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE APPROPRIÉE ET DURABLE

Demandez la conférence

Mettre en oeuvre les facteurs clés d'une Excellence Opérationnelle au service de toutes les dimensions de l'entreprise




Durée : 1 jours


Public : Responsable qualité, manager, opérationnel ou référent transformation


Pré-requis : aucun

OBJECTIFS

- Comprendre l'historique et les approches majeures en Excellence Opérationnelle
- Distinguer et comparer Lean Six Sigma, Lean Management, Agile, Qualité et autres principales démarches, en fonction des secteurs
- Identifier les facteurs clés d'échecs, et de réussite, des démarches d'excellence opérationnelle
- Se référer à une approche d'excellence opérationnelle favorisant l'appropriation et la pérennité !

Un certificat 'Foundations Lean' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation

PRÉSENTATION

Les démarches d'Excellence Opérationnelle n'ont pas à rester l'apanage d'experts

LES PLUS

Les démarches Excellence Opérationnelle sont déclinées de manière très variées, souvent de manière top down. Ce qui compte dans la réussite de l'excellence opérationnelle, finalement, ce n'est pas les chantiers ou les gains réalisés, c'est le taux d'appropriation et de pérennité tant des outils. Se baser sur le retour d'expérience de l'IFCEO- Institut Français pour la Compétitivité et l'Excellence Opérationnelle et relier chaque outil de l'Excellence Opérationnelle à une finalité reliant à celle des besoins de l'entreprise et de la société. En d'autres termes, retrouver du sens et du liant dans ces outils et démarches, pour qu'ils partent des besoins du terrain et fédèrent une transformation culturelle profonde, gage de réussite à court et long terme pour l'entreprise.

Formation En ligne Lean Manager offerte à chaque participant sur une durée de 3 mois à compter du début de formation.

AGENDA

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par questionnement sur les critères
- Historique, origines et types de déclinaisons fréquents d'excellence opérationnelle, notamment en application sectorielle
- Facteurs clés d'échecs, et donc de réussite, positionnement de l'excellence opérationnelle au sein de la stratégie d'entreprise
- Méthodologie d'appropriation et de pérennisation de l'excellence opérationnelle en 3 étapes Inspirer - Relier - Simplifier
- Étape 1- Inspirer : partir d'un pourquoi et d'une finalité dépassant l'excellence opérationnelle
- Étape 2- Relier : relier excellence opérationnelle et managériale, pour fédérer la dimension RH et opérationnelle
- Étape 3- Simplifier : partir du monde et des besoins opérationnels pour répondre aux enjeux terrain, simplement, et faire de l'excellence opérationnelle une démarche au service du terrain
- Introduction au Lean Six Sigma, déclinaisons et tendances
- Introduction au Lean Management, déclinaisons et tendances
- Introduction à l'Agile, déclinaisons et tendances
- Clôture de la formation

Retrouver le site web IFCEO l'ensemble d'interventions selon toutes les démarches d'excellence opérationnelle




POSER LES BASES ET FONDATIONS SUR UNE DÉMARCHE LEAN MANAGEMENT

Demandez la conférence

Mettre en oeuvre, au niveau d'une équipe, les 4 piliers fondateurs du Lean Management




Durée : 2 jours


Public : Responsable qualité, manager, opérationnel ou référent transformation


Pré-requis : aucun

OBJECTIFS

- Découvrir les 5 piliers du Lean Management : Valeur, Flux, Performance, Qualité & Écosystème
- Mettre en oeuvre deux outils clés selon chaque pilier : Valeur, Flux, Performance et Qualité
- Partir du Pourquoi Comment Quoi pour l'appliquer aux principes et outils du Lean
- Intégrer pour chaque outil la posture, manière de réaliser pour inspirer et approprier à partir du Pourquoi

PRÉSENTATION

En partant du pourquoi de chacun de ses piliers, outils et philosophie, le lean retrouve sa finalité d'origine.

La formation Fondations Lean donne un accès rapide et simple à 4 dimensions clés du Lean nécessaires et suffisantes à une transformation appropriée et pérenne du Lean au sein d'une organisation

LES PLUS

Le lean management, parfois adulé, parfois décrié, nécessite un équilibrage fort entre les méthodes et techniques et la dimension humaine et relationnelle.

Le lean est avant tout un état d'esprit d'amélioration continue, qui peut se traduire dans certains outils, et surtout qui se décline par une posture et une attitude partant d'une finalité. Oublier l'outil aux dépens d'une véritable écoute des besoins des bénéficiaires de la démarche conduit à une plus forte appropriation

AGENDA

Jour 1 : Introduction, principes & finalités du Lean & orientation Valeur & Flux

Objectifs : Partir des principes du Lean et les appliquer pour les piliers Valeur & Flux

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par application de l'arbre des critères d'attentes
- Les 5 piliers du Lean Management à partir de l'historique de l'Excellence Opérationnelle et du TPS -Toyota Production System
- Pilier 1- Orientation valeur par la valeur ajoutée / attendue
- Définition de la valeur ajoutée, du gaspillage -les 7 mudas et leur pendant sur l'humain
- Pratique de l'outil de l'arbre des critères pour identifier les attentes
- Pratique de l'outil Voice Of Customer, étendu au Business, Employés et à l'Écosystème partenaires
- Pilier 2- Processus et Flux par le VSM
- Différentes typologies de cartographies de processus à partir des principes de flux et de juste à temps
- Pratique de l'outil DILO- Day In the Life Of pour appliquer la valeur ajoutée
- Pratique de l'outil VSM- Value Stream Mapping dans tout contexte et environnement

Jour 2 : Culture d'amélioration continue / qualité opérationnelle et pilotage de la performance

Objectifs : Partir des principes du Lean et les appliquer pour les piliers Qualité & Performance

- Pilier 4- Qualité opérationnelle par la résolution de problèmes
- Principes de qualité opérationnelle, complémentarité à la qualité normative
- Méthode fédératrice d'amélioration continue ECAR -Enjeux Constats Analyse et Résolution
- Étape 1 ECAR -Enjeu : identifier, quantifier et valoriser les pertes et formaliser les enjeux avec le CQQCOQP
- Étape 2 ECAR -Constats : distinguer faits et interprétations avec le 5M
- Étape 3 ECAR -Analyse : utiliser le 5 Pourquoi sur les process & activités, et aussi l'organisation et les relations
- Étape 4 ECAR -Résolution : prioriser, planifier la mise en oeuvre et verrouiller les résultats
- Pilier 3- Pilotage de la performance par le Management Visuel
- Pourquoi le Management Visuel ? Définitions, modalités et principes de fonctionnement. Métaphore du Petit Prince
- Les 5 cadrans du Management Visuel : 1- Priorités, 2- Indicateurs, 3- Tendances, 4- Vie d'équipe, 5- ECAR
- L'intégration des 5 piliers du Lean dans le Management Visuel
- Quiz de fin de formation débriefé en pédagogie inversée
- Clôture de la formation

Retrouver le site web IFCEO l'ensemble d'interventions selon toutes les démarches d'excellence opérationnelle

Clarifier les 5 piliers de l'agile & le mindset agile



Durée : 1 jours

Public : Responsable qualité, manager, opérationnel ou référent transformation

Pré-requis : aucun

OBJECTIFS

- S'évaluer selon le Manifeste Agile et les valeurs Agiles
- Découvrir les 5 piliers de l'Agile : Produits, Projets, Itérations, Agilité, et Échelle
- S'ouvrir au Mindset Agile en lien notamment avec le Growth Mindset
- Relier les méthodes agiles à l'état d'esprit Agile

PRÉSENTATION

Agile est un terme 'magique', trop souvent réduit à une méthodologie itérative type Scrum.

La formation se positionne sur la posture et l'état d'esprit agile, afin de déployer des outils et des comportements d'adaptation en regard de l'environnement

LES PLUS

L'Agilité est, bien loin des démarches déployées, avant tout un état d'esprit, une posture dynamique.

Celle-ci, entretenue de manière régulière et collective, contribue

AGENDA

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par appréciation et partage de la notion d'agilité dans le quotidien professionnel
- L'approche projet conventionnelle 'waterfall' et l'approche agile itérative
- Pourquoi l'approche Agile ? Quels besoins, quelle finalité ?
- Complémentarité Agilité et Lean, développement et produit, Build et Run : comment combiner, ajuster, marier les deux ?
- Découvrir les 5 piliers de l'Agile : Produits, Projets, Itérations, Agilité, et Échelle
- Pilier 1 de l'Agilité : Focus utilisateurs et produits : outil de l'"User Story'
- Pilier 2 de l'Agilité : Réconciliation produits et projets, pour une agilité projets : outil de l'"user Journey'
- Pilier 3 de l'Agilité : Principes des itérations, Build-Measure-Learn et métriques agiles : outil des 'Story Points'
- Pilier 4 de l'Agilité : Dynamiques de Growth Mindset, Agile Mindset, feedbacks - feedforward : outil de 'Rétrospective'
- Pilier 5 de l'Agilité : Développement à l'échelle avec les framework et l'embarquement : principe d'un 'Mouvement'
- Principe du Growth Mindset en lien avec le principe du lean start up Build Measure Learn
- Ressources managériales -management 3.0 pour accompagner la dynamique de transformation Agile
- Clôture de la formation

Retrouver le site web IFCEO l'ensemble d'interventions selon toutes les démarches d'excellence opérationnelle



DEVENIR UN RÉFÉRENT DU CHANGEMENT AGILE



Maîtriser des outils et la démarche Agile



Durée : 3 jours



Public : Responsable qualité, manager, opérationnel ou référent transformation



Pré-requis : Avoir réalisé la formation Catalyseur Agile

OBJECTIFS

- Pratiquer 3 outils sur chacun des 5 piliers de l'Agile : Utilisateurs, Projets, Itérations, Agilité, et Échelle
- Approfondir l'état d'esprit agile en termes de comportements et de posture managériale
- Mettre en oeuvre une démarche d'agilité au sein d'une équipe, dans le mode Build, en lien avec le Run
- Déployer à l'échelle d'une organisation une approche Lean

Un certificat 'Référént de changement Agile' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation

PRÉSENTATION

Agile est un terme 'magique', trop souvent réduit à une méthodologie itérative type Scrum.

La formation se positionne sur la posture et l'état d'esprit agile, afin de déployer des outils et des comportements d'adaptation en regard de l'environnement.

LES PLUS

L'Agilité est, bien loin des démarches déployées, avant tout un état d'esprit, une posture dynamique.

Celle-ci, entretenue de manière régulière et collective, contribue à une transformation des organisations encore plus nécessaire dans un contexte d'augmentation de l'incertitude des activités.

AGENDA

Jour 1 : Introduction, Pilier utilisateur et pilotage de projet agile
Objectifs : Approfondir et maîtriser 3 outils sur les Piliers 1- Utilisateur et 2- Projets

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par évaluation du niveau de maturité en termes VUCA -Volatile Uncertain Complexe Ambigu dans nos activités
- Pilier 1 Utilisateur : Imprégnation et empathie sur la caractérisation des utilisateurs
- Pllier 1 Utilisateur : Value Proposition Canvas
- Pllier 2 Projets : Minimum Viable Product
- Pilier 2 Projets : Niveaux de planification en forme Sunrise

Jour 2 : Piliers Agilité & postures managériale d'agilité
Objectifs : Approfondir et maîtriser 3 outils sur les Piliers 4- Mindset Agile et socle managérial

- Pilier 4 Agilité : mise en oeuvre du Growth Mindset, décomposition des attitudes
- Pllier 4 Agilité : ancrage d'un état d'esprit Agile basé sur l'anticipation, la coopération et l'innovation
- Ressources Agiles : modèle du management 3.0 -Célébration Grids, Délégation poker, Moving Motivators
- Culture Agile : au-delà du growth mindset, développement du pourquoi, de la persévérance 'Grit' et des capacités de résilience
- Développement de la confiance, du cercle de sécurité et de la vulnérabilité aux niveaux individuels et d'équipe

Jour 3 : Piliers Itération & Déploiement à l'Échelle
Objectifs : Approfondir et maîtriser 3 outils sur les Piliers 2- Itérations & 5- Déploiement à l'Échelle

- Pilier 3 Itérations : mise en oeuvre du Lean Startup Build Measure Learn, MVP, Less is More...
- Pilier 3 Itérations : déploiement des métriques agiles dans l'estimation, la priorisation, le pilotage et des retours d'expérience
- Mise en oeuvre des indicateurs OKR- Objective Key Results
- Pilier 5 Échelle : Application du Business Model Canvas et du Lean Canvas pour développer le business à l'échelle
- Pilier 5 Échelle : Exploration des principes clés des frameworks Agile : Scrum, SAFe(R) -rôles, instances, artefact, processus principaux
- Déploiement des stratégies d'influence, et des différents et communautés agile : Tribe, Chapitre, Guilde, Practices...
- Benchmark et références en transformations agiles externes au-delà de l'informatique
- Clôture de la formation

VARIANTE 3 JOURS

Possibilité de combiner / intégrer Catalyseur Agile et Référént Agile en 3 jours

Retrouver le site web IFCEO l'ensemble d'interventions selon toutes les démarches d'excellence opérationnelle

S'OUVRIR À LA POSTURE DE COACHING OPÉRATIONNEL



Saisir la posture de coaching terrain en coaching flash au quotidien




Durée : 2 jours


Public : Tout personnel dans l'organisation


Pré-requis : aucun

OBJECTIFS

- Découvrir la posture de coaching opérationnel, à distinguer de l'identité de coach professionnel
- S'initier et pratiquer des outils favorisant le développement d'une posture de coach opérationnel
- Pratiquer de la présence, la confiance, l'écoute et le feedback pour pratiquer concrètement, de suite.
- Respecter l'éthique du coaching sur le terrain, dans un accompagnement au service de la transformation

PRÉSENTATION

Découvrir les dimensions du coaching, de manière opérationnelle, concrètement, pour apporter une valeur dans la relation aux autres, au sein des équipes et activités opérationnelles, sans pour autant s'engager sur la voie du coaching professionnel. À la fin de cette formation, le participant pourra mettre en oeuvre une posture de coaching opérationnel au service de son environnement, par une présence, écoute un accompagnement permettant à ses interlocuteurs une prise de recul et de conscience favorisant l'émergence de résolution de problématiques ainsi que d'innovation de nouvelles approches.

LES PLUS

Le rôle de coach professionnel est souvent réservé à des coachings 'en salle' individuels ou collectifs. Comment répondre au besoin terrain, quotidien, en termes d'écoute et d'accompagnement auquel répond l'approche du coaching, sans pour autant être formé coach professionnel ? Appliquer une méthode de coaching flash, ECAR -Enjeux Constats Analyse Résolution pour aborder les problématiques, avec une posture ancrée, au service et la plus neutre possible.

Formation En ligne Coaching excellence Digital offerte à chaque participant sur une durée de 3 mois à compter du début de formation.

AGENDA

Jour 1 : Introduction et posture de coach opérationnel par confiance et présence

Objectifs : S'initier à la posture de coaching opérationnel, cadrage et pré-requis

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par application de l'arbre des critères d'attentes
- L'approche de coaching professionnel, les besoins du monde de l'entreprise, et l'écart à combler entre offres et besoins
- Définir le coaching opérationnel : Partir du pourquoi, de la finalité, et décliner en pourquoi comment quoi
- Éthique du coach et posture du coaching opérationnel
- Pré-requis pour le coaching opérationnel : travail sur soi, présence, intention
- Pratiques d'intention de développer le coaching opérationnel
- Pratiques de présence, à soi, à l'autre; partage et retours d'expérience
- Principes de vulnérabilité, confiance, prise de conscience individuel
- Pratiques de confiance et instauration de cercle de sécurité
- Les 4 étapes de la méthode du coaching opérationnel ECAR : Enjeux Constats Analyse Résolution
- Les indicateurs clés à chaque étape du coaching Opérationnel ECAR

Jour 2 : Outils de coaching opérationnel : écoute, feedback et actions

Objectifs : Partir des principes du Lean et les appliquer pour les piliers Qualité & Performance

- Développement du questionnement, questions ouvertes et fermées, neutres et influencées
- Pratique du questionnement orienté interlocuteurs,
- Développement de l'écoute active : calibration, reformulation
- Pratique de l'écoute active et renforcement de l'alliance
- Présentation et pratique de la CNV- Communication Non Violente dans la communication
- Pratique de l'art du feedback, typologies de feedback
- Prise de conscience des 2 journées, prochaines étapes
- Clôture de la formation

Retrouver le site web [Essence Leadership](#) une approche d'animation opérationnelle du Leadership

DEVENIR UN PRATICIEN DU COACHING OPÉRATIONNEL AU QUOTIDIEN




Développer une discipline et pratiquer le coaching opérationnel en entreprise




Durée : 8 jours


Public : Tout personnel dans l'organisation


Pré-requis : Participants ayant réalisé la formation Posture de coaching opérationnel

OBJECTIFS

- Garantir une pratique solide de posture de coach opérationnel
- S'ancrer dans des outils concrets, personnalisés et appropriés à chacun
- Se baser sur la pratique délibérée, le feedback et l'amélioration continue
- Respecter l'éthique du coaching sur le terrain, dans un accompagnement au service de la transformation

Un certificat 'Praticien en Coaching Opérationnel' est délivré en fin de formation, après validation : 1- d'un quizz d'évaluation, 2- la réussite d'un coaching de 15 à 20', 3- la retranscription d'une séance de coaching opérationnel en mini-mémoire (10 pages)

PRÉSENTATION

La formation cible des praticiens au coaching opérationnel. Sur le terrain, concrètement, développer son savoir être et sa pratique de la présence, de l'écoute, du questionnement, de la confiance, de la prise de conscience et du passage à l'action, tant en individuel qu'en collectif.

LES PLUS

Le rôle de coach professionnel est souvent réservé à des coachings 'en salle' individuels ou collectifs. Comment répondre au besoin terrain, quotidien, en termes d'écoute et d'accompagnement auquel répond l'approche du coaching, sans pour autant être formé coach professionnel ? Des groupes de pairs sont constitués entre le 1er jour et le dernière jour, ces groupes de pairs se réunissent 3 séances de 2 heures

Jours 1 & 2 : Maîtrise de la méthode de coaching ECAR

Objectifs : appliquer les meilleures pratiques du protocole de coaching opérationnel ECAR

- La grille de certification du coaching professionnel : les 8 compétences, les marqueurs, l'éthique selon l'ICF, savoir faire et savoir être
- Les typologies de problématiques en coaching opérationnel. Maîtrise des 4 étapes, outils, attitudes et postures
- Principes d'inclusion, contrôle et d'ouverture selon Schutz
- Étape 1 ECAR -Enjeu : identifier les enjeux de la problématique et les objectifs à atteindre, valeurs
- Étape 2 ECAR -Constats : distinguer faits et interprétations en partant de la réalité, perceptions
- Étape 3 ECAR -Analyse : remonter aux causes à l'origine des perceptions et écarts, pyramide de R. Dilts
- Étape 4 ECAR -Résolution : prioriser, planifier la mise en oeuvre et verrouiller les résultats, stratégie et tactique
- Mise en pratique en co-coaching en trinomes, avec rôle de co-superviseur, debrief à chaud et pistes d'amélioration

AGENDA

Jours 3 & 4 : Appropriation des modèles et profils de personnalité, ouverture au team building

Objectifs : Découvrir les principaux modèles de personnalité et les appliquer individuellement et collectivement

- Principe des modèles de personnalité et principales approches, grilles lecture, éthique et mise en oeuvre
- DISC : profil DISC, communiquer et échanger selon DISC 4 couleurs; impact en communication
- Process Com(R) : six profils et ses propres préférences, communication et gestion stress
- Profiling d'excellence : son profiling d'Excellence, forces et outils clés
- AT- Analyse Transactionnelle et égogramme : introduction aux états du moi
- MBTI(R) : découverte du modèle MBTI(R), et élaboration de son profil, modalités
- Constitution d'un profiling d'équipe : DISC, Process Com(R), Profiling d'Excellence. Prise de recul et apprentissages

Jour 5 & 6 : Principes clés émotionnels, psychologiques & sociologiques

Objectifs : Approfondir des principes clés fondateurs de la posture de coaching opérationnel

- Introduction à la psychologie, sociologie et positionnement du coaching
- AT- Analyse transactionnelle : approche, états du moi, triangle victime - sauveur - persécuteur et jeux psychologiques
- PNL- Programmation Neuro Linguistique : valeurs, ancrage, alliance et communication. Protocoles d'ancrage, dissociation, préparation mentale, réconciliation parties et marelle des croyances
- Systémique : principes, homéostasie, école de Palo Alto, Constellations d'organisation
- Pratique délibérée pour la pratique du coaching opérationnel : règles d'or, capacité d'apprentissage, rétention et transmission
- Mise en pratique en co-coaching devant un groupe, avec rôle de co-superviseur, debrief à chaud et pistes d'amélioration

Jour 7 & 8 : Coaching d'équipe et mise en oeuvre en pratiques de coaching

Objectifs : Développer la dimension équipe et collective, passage de certification

- Introduction au Team Building, au coaching d'équipe : typologies, cadrage, gestion de relation
- Typologies d'IceBreaker -brise glace, posture d'animateur et de facilitateur
- Clarification des postures de coach professionnel, de coaching opérationnel, facilitateur, animateur, consultant, formateur et manager
- Pratique de coaching d'équipe, gestion des objections, gestion du groupe, gestion des différents types de réaction
- Quiz de fin de formation débriefé en pédagogie inversée

DEVENIR UN LEADER ET MANAGER LEAN AU QUOTIDIEN

Développer les outils et pratiques du lean au quotidien



Durée : 5 jours

Public : Responsable qualité, manager, opérationnel ou référent transformation

Pré-requis : La formation Lean Fondations est un prérequis, qui peut être intégré & fusionné dans cette formation

OBJECTIFS

- Maîtriser les 5 piliers Lean Management : Valeur, Flux, Performance, Qualité & Écosystème
- Compléter le Lean de la référence World Class en identification et priorisation des pertes
- Développer une démarche de transformation Lean Management par équipe accompagnée
- Devenir un véritable Manager et Leader de transformation Lean en posture Pourquoi comment quoi

Un certificat 'Leader & Manager Lean' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation ainsi que de l'application d'une équipe Lean

PRÉSENTATION

Cette formation délivre la quintessence d'une démarche Lean centrée management d'une équipe, selon les 5 piliers. En partant du pourquoi de chacun de ses piliers, outils et philosophie, le lean retrouve sa finalité d'orgine sur ces 5 piliers. Le participant à la formation a la capacité d'appliquer la démarche Lean à toute équipe, sur les piliers et dimensions qui lui sont nécessaires tant à sa dynamique qu'à son efficacité

LES PLUS

- Une formation ciblée, rapide et efficace -en d'autres termes Lean- sur le Lean Management. Intégrant à la fois la dimension technique que la dimension comportementale, sur l'embarquement des parties prenantes, pour l'appliquer concrètement et sûrement, soit en tant que manager, soit en tant qu'accompagnant au manager

Jour 1 : Introduction et Pilier 1 de la Valeur, et Valeur Ajoutée

Objectifs : Partir des principes du Lean et les appliquer pour les piliers Valeur & clients

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par le profilage d'excellence Individuel pour caractériser notre appétence sur les 5 piliers du Lean
- Identifier le client, et la voix du client, en caractérisant ses attentes avec une dimension approfondie d'empathie
- Relier l'approche Valeur Ajoutée du Lean à celle de Valeurs des individus et des équipes, agir de concert pour optimiser la valeur
- Identification des pertes majeures de l'organisation, classification, quantification et priorisation, réduction des pertes
- Rendement, en machines et d'humain : retrouver une approche humaine de la productivité, et non l'inverse !

AGENDA

Jour 2 : Pilier 2 des processus et de la mise en Flux

Objectifs : Partir des principes du Lean et les appliquer pour le pilier mise en Flux

- Partir du VSM- Value Stream Mapping actuel
- Définir VSM futur, cible avec ELCOOPMORE + AUDI : ELiminer, COmbiner, OPTimiser, MODifier, REpliquer et AUTomatiser - DLigitaliser
- Appliquer les outils clés de mise en flux : pièce à pièce, SMED, optimisation de flux, gestion et optimisation du temps
- Principes du flow psychologique, caractéristique et pratique pour mise en oeuvre collective par les équipes
- Synthèse du profil d'excellence Chef d'Orchestre centré sur optimisation des processus et mise en flow des équipes

Jour 3 : Pilier du pilotage de la Performance

Objectifs : Partir des principes du Lean et les appliquer pour le pilier

Pilotage de la Performance

- S'approprier les 5 étapes de la méthode C.R.É.E.R. : Construire et Renforcer les Équipes d'Exception qui Réussissent
- Maîtriser les 3 premières étapes : Construire la Confiance, Renforcer la Structure, Dynamiser les équipes
- Étape 1- Construire la Confiance : Priorités de l'équipe, attentes et

enjeux. Rythme et rites

- Étape 2- Renforcer la Structure 5 cadrans : 1- Priorités, 2- Indicateurs, 3- Tendances, 4- Vie d'équipe, 5- Amélioration continue
- Étape 3- Dynamique d'Équipe : animation de l'équipe, répartition des rôles et focus sur points clés
- Relier le Management Visuel à la démarche d'amélioration continue et en faire un véritable ancrage pour la démarche

Jour 4 : Pilier de la Qualité opérationnelle

Objectifs : Partir des principes du Lean et les appliquer pour le pilier Qualité opérationnelle

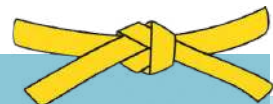
- Approfondissement des principales méthodes de résolution de problèmes : A3, Six Sigma, QRQC, PDCA...
- Convergence et intégration des pratiques de ces méthodes en lien avec la méthode ECAR -Enjeux Constats Analyse et Résolution
- Approche de l'intelligence émotionnelle et relationnelle de Daniel Goleman
- Parallèle entre méthodes de résolution de problèmes 'techniques' et 'psychologiques', en parallèle avec l'intelligence émotionnelle
- Faire évoluer la qualité au poste de travail, via les standards et modes opératoires, et matrices de compétences

Jour 5 : Pilier de l'Écosystème Lean

Objectifs : Partir des principes du Lean et les appliquer pour le pilier Écosystème Lean

- La prise en considération de l'environnement par la méthode 5S
- Mettre en oeuvre une stratégie Hoshin Kanri Lean au sein d'une organisation pour déclinaison des piliers du Lean
- Déclinaison d'une transformation Lean au niveau d'une équipe managériale, au niveau d'une organisation
- Complémentarité Lean, World Class, Agile, Lean Six Sigma et Qualité, capacité d'intégration et d'atteinte de résultats
- Quiz de fin de formation débriefé en pédagogie inversée
- Clôture de la formation

RÉALISER UN PROJET LEAN SIX SIGMA YELLOW BELT



Former et certifier au niveau Lean Six Sigma Yellow Belt



Durée : 3 jours



Public : Responsable qualité, manager, opérationnel ou référent transformation



Pré-requis : aucun

OBJECTIFS

- Comprendre les principes Lean & Six Sigma et les combiner
- Cadrer et améliorer un processus avec les approches Lean & Six Sigma
- Actionner les bases d'un projet Lean Six Sigma
- Appliquer deux outils par phase DMAIC

Un certificat 'Pilote Lean Six Sigma Flash' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation

PRÉSENTATION

Le niveau Yellow Belt Lean Six Sigma correspond à un premier palier de pratique, au-delà de la sensibilisation, permettant de saisir les étapes clés d'un projet Lean Six Sigma, en DMAIC - Define Measure Analyze Improve Control.

Une personne Yellow Belt est capable d'améliorer des processus simple, pour avoir des premiers gains rapides et utiles à l'organisation, tout en ayant la possibilité d'évoluer vers une certification Green Belt.

LES PLUS

La formation Lean Six Sigma Yellow Belt est une excellente sensibilisation dirigée action à l'excellence opérationnelle. Pour identifier les projets, et même démarrer un projet 'light', très simple, et mesurer l'impact d'une approche comme le DMAIC sur le cadrage, la cartographie et surtout l'amélioration des processus

Formation En ligne Lean Six Sigma Flash offerte à chaque participant sur une durée de 3 mois à compter du début de formation

AGENDA

Jour 1 : Introduction & étape DEFINE

Objectifs : À l'issue de ce module, les stagiaires seront capables de saisir l'excellence opérationnelle, et de cadrer sa mise en oeuvre

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par questionnaire sur l'arbre des critères et attentes de la formation
- Historique et principes Lean, Six Sigma et Lean Six Sigma
- Clarification des attentes du client avec la VOC
- Construction de la charte de projet Lean Six Sigma

Jour 2 : étapes MEASURE & ANALYZE

Objectifs : À l'issue de ce module, les stagiaires seront capables de constater, factueliser, définir, mesurer et analyser les processus

- Valeur, valeur ajoutée et gaspillages
- Réalisation du DILO -Day In the Life Of
- Construction du VSM- Value Stream Mapping
- AMDEC processus - Analyse des Modes de Défaillances, de leurs Effets et Criticité
- Recherche de leviers avec le 6M
- Analyse et recherche des causes avec le 5 Pourquoi

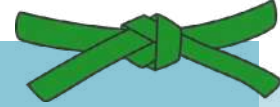
Jour 3 : Étapes IMPROVE & CONTROL & clôture

Objectifs : À l'issue de ce module, les stagiaires seront capables d'élaborer, de construire, prioriser et ancrer des solutions

- Génération d'idées de contre-mesures
- Priorisation des solutions
- Cartes de contrôle
- Tableau de pilotage en management visuel
- Quiz de fin de formation débriefé en pédagogie inversée
- Clôture de la formation

Retrouver le site web IFCEO l'ensemble d'interventions selon toutes les démarches d'excellence opérationnelle





Durée : 7 jours



Public : Responsable qualité, manager, opérationnel ou référent transformation



Pré-requis : aucun

OBJECTIFS

- Comprendre les principes Lean & Six Sigma et les combiner au sein de tous types de projets d'amélioration
- Cadrer et améliorer un processus en Lean & Six Sigma
- Maîtriser un projet simple Lean Six Sigma Green Belt
- Appliquer cinq outils clés par phase pour une autonomie et une adaptabilité dans des situations simples

Un certificat 'Chef de Projet Lean Six Sigma Green Belt' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation ainsi que de l'application d'un projet en format Lean Six Sigma Green Belt

PRÉSENTATION

Le chef de projet Lean Six Sigma Green Belt suit une certification selon les normes NF X06-091 et ISO 13053-1 / ISO 13053-2. La formation démarre par l'étape PRÉPARATION, amorçant le projet, puis l'ensemble des étapes DMAIC -DEFINE MEASURE ANALYZE IMPROVE CONTROL. Le chef de projet Lean Six Sigma Green Belt est autonome sur le pilotage du projet et des parties prenantes : les outils 'Hard Skills' sont combinés à des 'Soft Skills' et 'Why Skills'

LES PLUS

La formation Lean Six Sigma Green Belt est nettement suffisante dans 95% des cas; il n'est pas nécessaire d'être un expert Black Belt. Et la mise en oeuvre sur un processus concret des outils clés par étape P-DMAIC permet de répondre à la quasi-totalité des situations rencontrées. Le format 7 jours de formation se réalise en 3 + 2 + 3 jours; il peut aussi s'adapter en : 5 jours d'affilée + 2 jours projet certification.

AGENDA

Jour 1 : Introduction & étape PREPARATION

Objectifs : Découvrir le Lean Six Sigma et comment préparer un projet

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par questionnaire sur les critères
- Historique et principes Lean, Six Sigma et Lean Six Sigma
- Détermination des pertes principales de l'organisation
- Construction du SWOT de transformation pour le projet Lean Six Sigma Green Belt
- Identification & gestion des parties prenantes clés
- Formalisation du kickoff projet sous forme CQCOQP

Jour 2 : Étape DEFINE

- Réalisation du cadrage SIPOC -Supplier Input Process Output Customer
- Application de l'arbre des critères
- Clarification des attentes client avec VOC -Voice Of Customer complétée au niveau Business, Employés et Partenaires; en déployant l'empathie client
- Construction de la charte de projet Lean Six Sigma

Jour 3 : Étape MEASURE

- Valeur, valeur ajoutée et gaspillages
- Réalisation du DILO -Day In the Life Of
- Application des différents types de cartographies de processus -dont VSM- Value Stream Mapping
- Construction du plan de collecte de données & application des statistiques descriptives
- Application des statistiques descriptives pour mieux comprendre les données
- Recherche de leviers avec le 6M
- Finalisation de la matrice Cause -Effet pour déterminer les leviers clés

Jour 4 : Étape ANALYZE

- AMDEC processus - Analyse des Modes de Défaillances, de leurs Effets et Criticité
- Analyse et recherche des causes avec le 5 Pourquoi
- Principales méthodes de résolution de problèmes & clés de réussite
- Analyse des données & représentations visuelles
- Principes de corrélation statistique
- Introduction aux statistiques inférentielles -tests d'hypothèses

Jour 5 : Étape IMPROVE

- Pilier de mise en flux : outils VSM futur, SMED, méthode ELCOOPMORE + AUDI : ELiminer, COMbiner, OPTimiser, MODifier, REplier et AUTomatiser - Digitaliser et autres principes de mise en flux
- Pilier de qualité opérationnel : outils Poka Yoke, qualité au poste
- Génération d'idées par approches de créativité & méthode Walt Disney
- Priorisation des solutions

Jour 6 : Étape CONTROL

- Maîtrise statistiques des processus et cartes de contrôle
- Mise en oeuvre d'un tableau de pilotage en management visuel
- Principes du 5S de maîtrise de l'environnement et de l'espace

Jour 7 : Certification & clôture

- Reprise et synthèse des étapes P-DMAIC en collectif
- Quiz de fin de formation débriefé en pédagogie inversée
- Revue des projets en cours pour certification des projets Lean Six Sigma Green Belt
- Clôture de la formation


ÊTRE CERTIFIÉ CHEF DE PROJET LEAN SIX SIGMA BLACK BELT

Devenir un chef de projet Lean Six Sigma Black Belt maîtrisant et coachant les améliorations de processus




Durée : 7 jours


Public : Responsable qualité, manager, opérationnel ou référent transformation


Pré-requis : Être certifié chef de projet Lean Six Sigma Green Belt

OBJECTIFS

- Cadrer et améliorer un processus avec les approches Lean & Six Sigma à un fort niveau de complexité
- Appliquer cinq outils clés par phase Préparation + DMAIC pour une autonomie et s'adaptabilité aux situations complexes
- Maîtriser les projets Lean Six Sigma Green & Black Belt, en pilotage et coaching de projets Lean Six Sigma
- Identifier, accompagner et piloter des projets Lean Six Sigma en transformant l'organisation

Un certificat 'Chef de Projet Lean Six Sigma Black Belt' est délivré à la fin de la formation, après réalisation d'un quizz d'évaluation ainsi que l'application d'un projet complexe Lean Six Sigma Black Belt

PRÉSENTATION

Le chef de projet Lean Six Sigma Black Belt est une certification suivant les normes NF X06-091 et ISO 13053-1 / ISO 13053-2. La formation démarre par l'étape PRÉPARATION, amorçant le projet, puis l'ensemble des étapes DMAIC -DEFINE MEASURE ANALYZE IMPROVE CONTROL. Le chef de projet Lean Six Sigma Green Belt est autonome sur le pilotage du projet et des parties prenantes : les outils 'Hard Skills' sont combinés à des 'Soft Skills' et 'Why Skills'

LES PLUS

La formation Lean Six Sigma Black Belt permet de gérer tous types de situation et surtout d'accompagner en coaching et pilotage des projets des Green Belt Lean Six Sigma. Le format 7 jours de formation se planifie généralement en 2 + 1 + 1 + 1 + 2 jours; il peut aussi se réaliser en formation : 7 jours distincts. Formation En ligne Lean Six Sigma Flash offerte à chaque participant sur une durée de 6 mois à compter du début de formation.

Jour 1 : Introduction & étape PREPARATION

Objectifs : Clarifier la stratégie et sa déclinaison, identifier et faire émerger les sujets clés prioritaires en Lean Six Sigma

- Qualitfication, identification et caractérisation des projets Lean Six Sigma
- Stratégie Lean Hoshin Kanri
- Principes de gestion de projet et de pilotage Lean Six Sigma, coaching de chefs de projets
- Structuration d'un schéma de pensée Lean Six Sigma

Jour 2 : Étape DEFINE & Revue Jalon DEFINE

Objectifs : Maîtriser l'orientation client et le cadrage et le lancement de projets Lean Six Sigma

- Outils d'approfondissements Voice Of Customer : Matrice QFD- Qualification Function Deployment, NPS- Net Promoter Score, Matrice de Kano
- Approfondissement de l'écoute et de l'empathie client, clarification des critères et attentes
- Prise en considération des parties prenantes et dynamiques de conduite de changement
- Précisions sur notions de rendement TRS en Industrie et Services

Jour 3 : Étape MEASURE & Revue Jalon MEASURE

Objectifs : Observer, mesurer et factualiser avec données et processus l'état des lieux détaillé

- Définition et clarification du système de mesure
- Description des données continues & attributs
- Lois de probabilités et principes de statistiques
- Maîtrise des outils de statistiques descriptives
- Matrice Cause-Effets pour clore

Jour 4 : Étape ANALYZE & Revue Jalon ANALYZE

Objectifs : Comprendre, analyser et revenir aux causes racines et effets de leviers statistiques et données

AGENDA

- Principes de corrélation et regression des données
- Pratiques de coaching comme Méthodes de Résolution de Problèmes techniques et relationnels et organisationnels
- Statistiques inférentielles -tests d'hypothèses dans toutes situations
- Plans d'expériences : introduction, principes, clés de mises en oeuvre

Jour 5 : Étape IMPROVE & Revue Jalon IMPROVE

Objectifs : Piloter des ateliers d'amélioration et maîtriser les outils Lean & Six Sigma d'amélioration

- Construction, mise en oeuvre et animation d'ateliers de transformation Lean Six Sigma, conduite changement & transformation
- Piliers du flux Lean et implémentation
- Piliers de la qualité opérationnelle Lean et implémentation
- Mise en oeuvre du 5S : détails pour une maîtrise
- Mise en oeuvre et maîtrise des standards & modes opératoires
- Autres principes de tests, créativité et priorisation de solutions

Jour 6 : Étape CONTROL & Revue Jalon CONTROL

Objectifs : Ancrer et garantir la pérennité des démarches améliorées

- Cartes de contrôles sur données de tous types
- Pilotage des AIC à différents niveaux et articulations pour une gouvernance complète, hiérarchique et transverse
- Reprise et synthèse des étapes P-DMAIC au niveau Lean Six Sigma Black Belt

Jour 7 : Certification & clôture

Objectifs : Capitaliser et prendre le recul sur les expériences pour garantir la certification Black Belt Lean Six Sigma

- Quiz de fin de formation débriefé en pédagogie inversée
- Pratique délibérée et pratique d'excellence sur les outils Green et Black Belt
- Revue des projets Green Belt coachés et du projet Lean Six Sigma Black Belt pour certification
- Retour sur les coaching des Green Belt ainsi que de la gestion des parties prenantes
- Clôture de la formation



SE POSITIONNER EN CHAMPION STRATÉGIQUE LEAN SIX SIGMA



Saisir les fondements stratégiques de l'approche Lean Six Sigma




Durée : 1 jours


Public : Sponsor, manager, directeur, dirigeant


Pré-requis : aucun

OBJECTIFS

- Comprendre les principes Lean & Six Sigma
- Identifier et prioriser les opportunités stratégiques et leurs opportunités en traduction en projets Lean Six Sigma
- Percevoir les points clés des projets Lean Six Sigma
- Se positionner comme sponsor sur les étapes clés des jalons des projets Lean Six Sigma

PRÉSENTATION

Le niveau Champion s'entend dans la perspective de saisir les enjeux Lean & Six Sigma, et de comment les cartographier pour agir sur les priorités de l'organisation. Cette formation est généralement réservée aux sponsors, décideurs et prescripteurs de la stratégie et des orientations de l'organisation.

Les participants saisissent l'excellence opérationnelle et quel est leur rôle et leurs actions en termes de pilotage des acteurs Lean Six Sigma.

LES PLUS

La formation Lean Six Sigma Champion est l'approche stratégique des décideurs, sponsors et/ou dirigeants. Pour saisir les enjeux des approches Lean Six Sigma, de les relier à la stratégie de l'équipe et organisation

Formation En ligne Lean Six Sigma Flash offerte à chaque participant sur une durée de 3 mois à compter du début de formation

AGENDA

- Introduction, objectifs et agenda de la formation
- Inclusion par questionnement sur les critères d'attentes sur la formation
- Rappels sur les principaux types de stratégies d'organisation
- Introduction à l'Excellence Opérationnelle, et le positionnement du Lean Six Sigma en regard du Lean Management et des démarches Agile; clarification du rôle de sponsor et ouverture à la complémentarité avec les démarches lean & agile
- Principes synthétiques Lean, Six Sigma et Lean Six Sigma et liens avec stratégie d'organisation
- Identification des besoins stratégiques et de leur traductions en Projets Lean Six Sigma Yellow, Green, Belt
- Appréhension de l'ensemble des dimensions d'un programme Lean Six Sigma
- Présentation des étapes clés d'un projet Lean Six Sigma et des attentes sur la revue d'un sponsor
- Quiz de fin de formation débriefé en pédagogie inversée
- Clôture de la formation

Retrouver le site web IFCEO l'ensemble d'interventions selon toutes les démarches d'excellence opérationnelle





V-

CONCLUSION

*« Le leader ne voit pas le futur,
il vient du futur »*

- Jack Welch

ET SI NOUS PARTAGIONS UN CHEMIN D'AVENTURE COMMUN ?

Souhaitez-vous devenir une 'Inspiring Organization' ?

Déjà, une équipe, ou entreprise inspirée ?

Et surtout, une équipe ou **ENTREPRISE INSPIRANTE**, qui impacte au-delà d'elle-même son environnement à se dépasser !

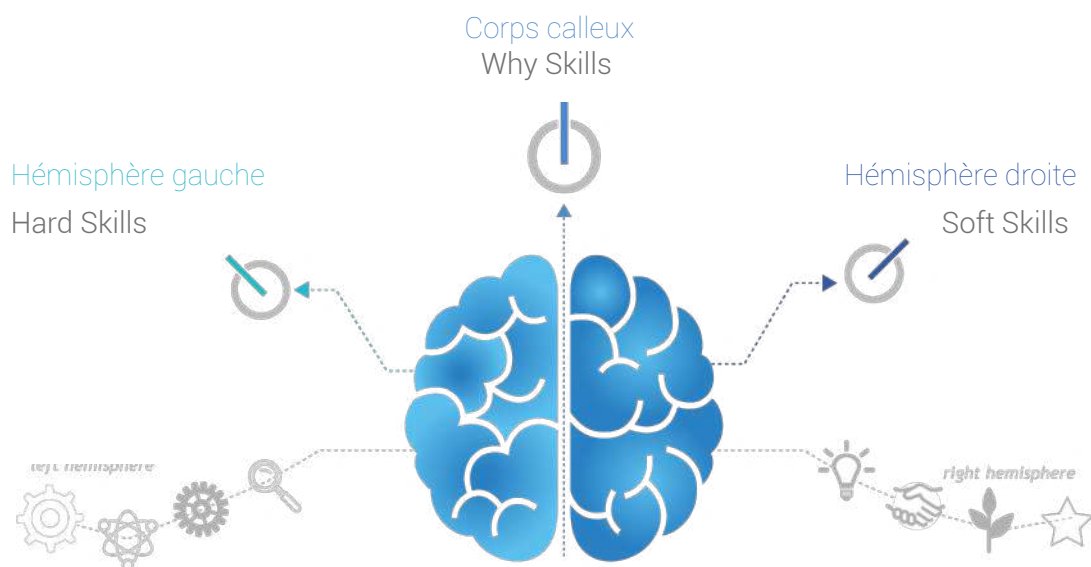
Qu'est-ce qui vous parle le plus dans ce catalogue de formation, de quoi votre organisation a le plus besoin ?

De renforcer l'une des 3 dimensions 'Why skills', 'Soft skills', 'Hard skills' tout en intégrant les 3 dimensions ?

De développer la dimension **ENTREPRISE COEUR** ?

De faire évoluer cette notion de **FLOW**, activités et processus, individuel et collectif ?

DÉCLINAISON STRATÉGIE



TRANSFORMATION APPROPRIÉE

LEADERSHIP OPÉRATIONNEL

PERFORMANCE = AUTO-RÉALISATION

« Nous croyons que la performance durable d'une organisation ne peut provenir que d'une autoréalisation collective de ses membres. »

Retrouvez nos ouvrages
-livres, guides- et
Webinaires



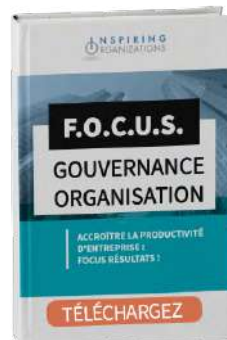
WHY SKILLS



HARD SKILLS



SOFT SKILLS



Inscrivez-vous à notre Newsletter pour recevoir toutes les informations sur nos publications, et interventions en conférences et Webinaires



INSPIRING
ORGANIZATIONS