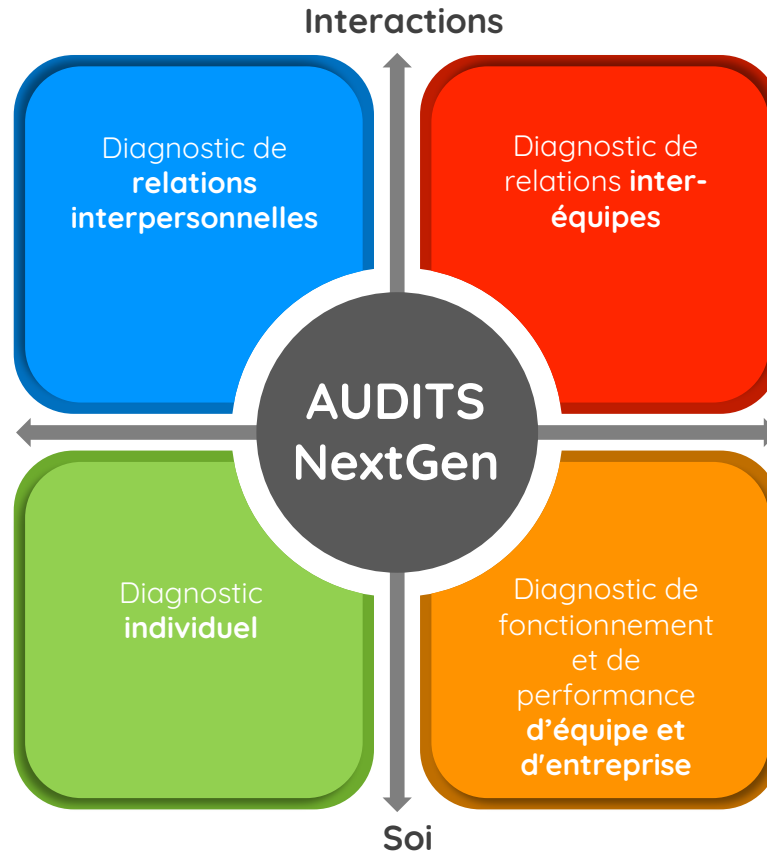


Les 4 diagnostics préalables à l'amélioration

- Connaître avec précision la façon dont chacun de vos interlocuteurs apprécie vos atouts comme vos points de développement en matière de communication, pratiques d'influence et construction de partenariat.
- Construire un plan d'action global, ainsi que ciblé sur des interlocuteurs avec lesquels vous devez améliorer vos relations professionnelles.
- Reconnaître ses compétences individuelles évaluées par ses interlocuteurs.
- Différents thèmes évalués: intelligence émotionnelle, capacité de conviction, résilience, leadership, commercial, gestion de projet, gestion du temps et des priorités.
- Construire un plan d'action personnalisé en lien avec les axes d'améliorations identifiés.



- Mesurer la performance perçue de votre équipe par les autres équipes.
- Connaître l'intention de coopération ressentie par votre équipe vis à vis d'autres équipes.
- Identifier le respect par votre équipe des fondements d'une relation partenariale.
- Évaluer l'efficacité du fonctionnement de l'équipe
- Éclairer les angles morts du mode de management et de la performance de l'équipe
- Aider à bâtir un plan d'amélioration concret et à le mettre en oeuvre immédiatement

Les 4 diagnostics préalables à l'amélioration

Diagnostic de
relations
interperson -
nelles

PARTENARIAT

Pratiques de
communication et
d'influence dans les
relations transverses

GAMEPLAN

Créer une relation de
confiance et renforcer son
impact ciblé sur une
personne avec laquelle on
souhaite améliorer sa
communication

Les 4 diagnostics préalables à l'amélioration

Diagnostic de
relations
inter-équipes

PARTENARIAT

Pratiques de
communication et
d'influence d'une équipe
versus une autre équipe

Les 4 diagnostics préalables à l'amélioration

Diagnostic
individuel

SOCIO-STYLES

Atouts et axes
d'amélioration dans sa
communication

LEADER

Les fondamentaux
du management et
Leadership expert

GESTION DE PROJET

Maîtrise des processus de
projet
Leadership d'équipe
Conduite du changement

INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Compétences
émotionnelles
dans sa relation
avec les autres

CHRONOS

Gestion du temps et
des priorités

PERFORMANCE COMMERCIALE

Évaluation sur
l'ensemble des étapes
du cycle de vente

COMMERCIAUX GRANDS COMPTES

Evaluation des
compétences

RÉSILIENCE

Capacités de
résilience et gestion
du stress

Les 4 diagnostics préalables à l'amélioration

Diagnostic de
fonctionnement
et de
performance
**d'équipe et
d'entreprise**

TEAM CULTURE

Diagnostic de votre équipe
sur sa performance en tant
qu'équipe. Basé sur les
dernières recherches
scientifiques.

Les formations proposées

Communication et émotions

↓

Accepter les conflits et en sortir par le haut, ACCOSH
Améliorer ses Compétences émotionnelles
Socio-styles (Communication Persuasive)

Systemcom
Négociation
Tutorat
Formation de formateur

Management

↓

Management Opérationnel
Management Transversal
Manager 3.0 : Libérez les potentiels
Manager le changement avec succès
Performance management
Leader Coach
Leader Hybrid
Le leadership
Les essentiels du management d'équipe
Conduite de réunion
Pratiquer les méthodes agiles
Devenir un leader acteur d'un monde qui change
Développer l'auto-organisation et la gestion partagée du pouvoir
Développer une équipe autonome et responsable
L'art de (se) gouverner
Les étapes clés de la création d'entreprise en gouvernance partagée

Gestion du temps et des projets

↓

Gestion du temps et des priorités, Chronos
Enrichir ses pratiques de gestion de projet
Manager un projet de AàZ

Innovations technologiques

↓

Maîtriser l'Intelligence Artificielle en Entreprise Outils et Stratégies
Les usages de l'IA pour les RH, les managers et les collaborateurs
Fabriquer ses agents IA
La technologie RAG

La construction d'une organisation performante

01

Raison d'être

- La raison d'être exprime la **mission fondamentale** de l'organisation et son rôle dans la société, au-delà des aspects économiques.
- Elle doit **réfléter les attentes** des clients, employés et partenaires pour assurer cohérence et engagement.

02

Culture, valeurs et comportements associés

- Les valeurs retiennent les **repères essentiels** qui influencent la culture, les décisions et les interactions au sein de l'organisation.
- Elles doivent être traduites en **comportements observables** et encouragées par l'exemplarité des dirigeants.

03

Stratégie

- La stratégie définit la **direction** de l'organisation et les décisions majeures **pour atteindre ses objectifs** à long terme.
- Elle permet d'optimiser **les moyens** humains, financiers et technologiques pour assurer la performance et la compétitivité.

04

Objectifs

- Un objectif doit être **précis, mesurable et réaliste** pour garantir une exécution efficace et un suivi pertinent.
- Chaque objectif doit **s'intégrer dans une vision globale** et contribuer directement à la réussite de l'organisation.

05

Processus

- Un processus est une suite d'actions ordonnées visant à produire un **résultat cohérent et reproductible**.
- Il doit être **optimisé régulièrement** pour augmenter l'**efficacité**, réduire les inefficacités et **s'adapter aux évolutions**.

06

Organisation, rôles et responsabilités

- Une organisation efficace repose sur une **répartition claire des rôles et des responsabilités** entre les acteurs.
- La structure organisationnelle doit **faciliter la communication et la prise de décision** pour assurer un fonctionnement optimal.