



STRATÉGIE D'ENTREPRISE

Management

Transformation des organisations

Empowerment



MANAGEMENT

Motivation
Management
Authentique
Gestion de conflits
Management positif
Change

ACCOMPAGNEMENT

CODIR
Culture/ADN
Valeurs/Cohésion
Transformation
Change

SYNERGIE D'ÉQUIPE

Climat social
Unité d'esprit et cohésion
Intelligence collective

RECRUTEMENT

Qualification de post
Profiling
Sourcing
Mobilité interne

VENTE

Satisfaction client
Productivité
Force de vente
Communication

COMMUNICATION

Flexibilité
Prise de parole
Communication
Impactante

ÉDUCATION

Enseignement
Besoins des étudiants
Orientation

COACHING

Conscientisation
Flexibilité
Enjeux de développement
Explorer son potentiel



SUR MESURE !

Un univers holistique pour la maximisation du Potentiel Humain

À l'ère du digital, où le paysage RH est en constante évolution, Fidelia [IMX®] vous offre des solutions adaptées aux défis modernes de la gestion du capital humain. Avec plus de 20 ans d'expertise dans les évaluations du talent et le développement organisationnel, Innermetrix® est présente dans les 5 continents et reconnue comme la solution N°1 aux États-Unis dans son domaine.



Pourquoi utiliser nos solutions IMX® ?

Utiliser nos solutions Innermetrix® est un choix stratégique pour toute organisation souhaitant optimiser la performance globale et le développement personnel de ses collaborateurs, ou individu travaillant dans l'accompagnement du capital humain. Véritable accélérateur de prises de conscience et de mise en action, les différents outils IMX® permettent notamment de pouvoir :

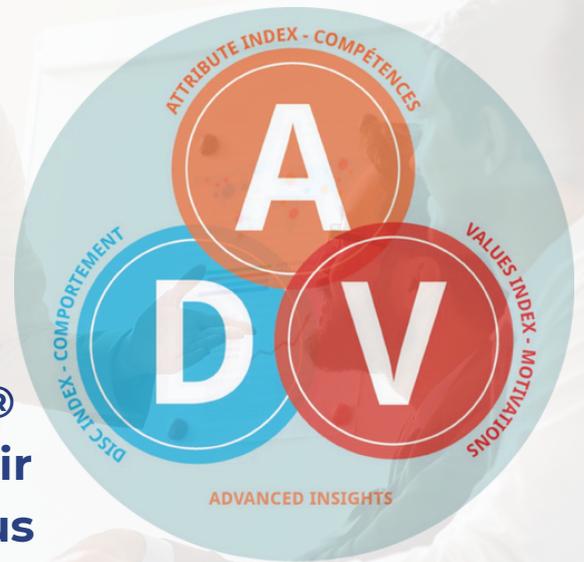
- 1. Améliorer la connaissance de soi,**
- 2. Booster le développement personnel,**
- 3. Identifier rapidement les enjeux de développement dans vos coachings managériaux,**
- 4. Développer les compétences managériales,**
- 5. Accompagner la transformation des organisations et du capital humain,**
- 6. Sécuriser vos recrutements,**
- 7. Développer la synergie d'équipe,**
- 8. Accompagner les missions RH,**
- 9. Réduire le turn over,**
- 10. Mettre en place un environnement optimal au développement des talents,**
- 11. Favoriser le bien-être au travail.**

Des outils psychométriques et scientifiques au service de la performance.



Combine dans un seul questionnaire le Disc Index® et le Value Index® et mesure ainsi les préférences comportementales de l'individu et ses valeurs motrices.

Combine 3 outils d'évaluation à savoir Attribute Index®, Disc index® et Values Index®. L'intégration de l'Attribut Index® au DISC+ vous permettra d'obtenir une analyse plus approfondie vous permettant de mesurer comment une personne pense et prend des décisions.



OHC® 360°
L'évaluation Organizational Health Checkup (OHC® 360°) a été spécifiquement conçue pour aider les cadres dirigeants à évaluer plus efficacement le niveau de performance global de leur entreprise. Elle se base sur 11 dimensions essentielles pour le succès de l'entreprise, qui peuvent être entièrement personnalisées selon vos besoins.

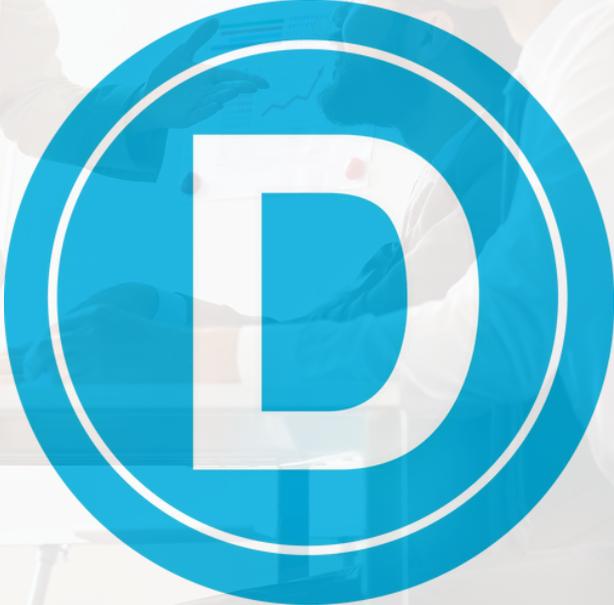
Des outils psychométriques et scientifiques au service de la performance.

**V**

Basé sur les travaux du Dr Eduard Spranger, philosophe et psychologue, l'outil Values Index® mesure les motivations et les sources d'inspiration profondes d'un individu.

Le DISC Index® est parmi les outils d'évaluation comportementale les plus complets disponibles actuellement.

Fondé sur les travaux du Dr. Carl Gustav Jung et du Dr. William Moulton Marston, il offre une analyse approfondie des styles comportementaux naturels et adaptés de chaque individu.

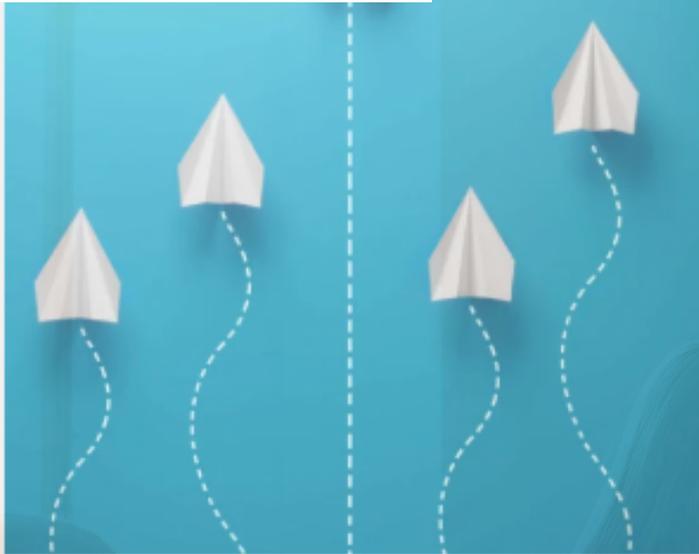
**D**

L'Attribute Index® représente une révolution majeure dans le domaine des sciences humaines, basée sur la science des valeurs morales (axiologie) développée par le lauréat du prix Nobel de la paix Robert S. Hartman.

**A**



FIDÉLIA



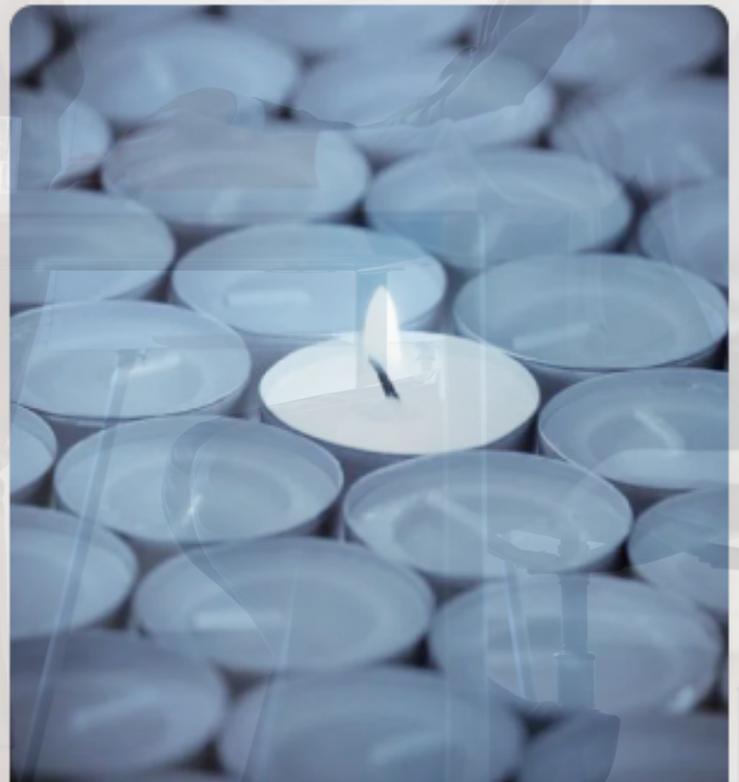
MANAGEMENT ET LEADERSHIP



SOFT SKILLS



**TRANSFORMATION DES
ORGANISATIONS ET
EMPOWERMENT**



TALENTS MANAGEMENT

Nos experts vous proposent un ensemble de formations à la carte en intra-entreprise. Comprendre vos enjeux et vous proposer un accompagnement qui vous ressemble restent notre priorité.

L'ensemble de notre ingénierie de formation et de nos pédagogies est construit par nos consultants pour vous offrir des formations dynamiques, interactives et apprenantes.

Quelques exemples de nos formations « BEST SELLERS » :

- **Connaissance de soi et flexibilité**
- **Manager authentique**
- **Communiquer en couleurs et en valeurs**
- **Coaching et cohésion d'équipe**
- **Gestion du stress**
- **Déléguer et responsabiliser**
- **Manager Coach**
- **Be a leader**





FIDÉLIA



**FORMATIONS
SOFT SKILLS**



DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP ET DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

- Be a Leader.....Page 13
- Manager Coach.....Page 17
- Déléguer et responsabiliser.....Page 21
- Gestion du stressPage 25
- Coaching et cohésion d'équipe.....Page 29
- Communiquer en couleurs et en valeurs...Page 33





...LES OUTILS DISC+, OHC, ET ATTRIBUTE INDEX



- Manager authentique.....**Page 38**
- Animer et accompagner le développement des collaborateurs.....**Page 42**
- Connaissance de soi et flexibilité.....**Page 46**
- Prendre de meilleures décisions grâce à l'Attribute Index.....**Page 50**
- Fidéliser les collaborateurs à fort potentiel - renforcer l'engagement.....**Page 54**
- Performance : maximiser la contribution individuelle et collective.....**Page 58**
- Planifier la mobilité interne grâce à l'OHC et au DISC+.....**Page 62**
- Maintenir ou relancer la motivation en période de changement ou de crise.....**Page 66**
- Optimiser le recrutement grâce à l'Attribute Index et au DISC.....**Page 70**



....MISSIONS

MANAGÉRIALES CLÉS

- Manager les impacts de la crise économique sur les dynamiques d'équipe.....**Page 74**
- Optimiser et piloter efficacement son équipe au quotidien.....**Page 78**
- Manager en période de transition et de plans sociaux.....**Page 82**
- Optimiser la santé organisationnelle avec l'OHC.....**Page 86**
- Développer les compétences managériales grâce à l'Attribute index.....**Page 90**



....MISSIONS

MANAGÉRIALES CLÉS

- Aligner la vision stratégique avec les outils OHC et Attribute Index.....**Page 94**
- Renforcer la résilience organisationnelle avec l'OHC et l'Attribute Index.....**Page 98**
- Booster la performance collective grâce à une approche combinées OHC et Attribute Index**Page 102**
- Manager en période de transition et de plans sociaux.....**Page 38**
- Recruter et intégrer des talents.....**Page 110**
- Maintenir la motivation des équipes face à l'incertitude économique.....**Page 114**
- Adapter son style de leadership aux nouveaux enjeux du recrutement.....**Page 118**
- Soutenir la performance des équipes malgré les contraintes budgétaires.....**Page 122**
- Préparer l'avenir : anticiper les mutations avec un management DISC+.....**Page 126**



FIDÉLIA

BE A LEADER



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS



- Identifier les qualités et comportements d'un leader inspirant.
- Renforcer sa posture de leader grâce aux outils DISC+, OHC, et Attribute INDEX.
- Développer une vision claire et fédératrice pour mobiliser les équipes.
- Inspirer confiance et motivation par une communication impactante.
- Gérer les crises et incertitudes avec une posture alignée et rassurante.
- Construire une culture de leadership collaboratif et inclusif.



PROGRAMME



1. Découvrir les **principes fondamentaux du leadership inspirant.**
2. Analyser son propre style de **leadership avec les outils DISC+ et Attribute INDEX.**
3. **Identifier les forces et zones d'amélioration de sa posture de leader.**
4. Élaborer une **vision stratégique claire et mobilisatrice.**
5. Travailler sur la **communication pour renforcer son impact et son influence.**
6. **Gérer des situations complexes ou de crise** avec assurance et empathie.
7. **Développer une approche de leadership collaboratif au sein de l'équipe.**
8. **Utiliser l'OHC pour mesurer l'impact de son leadership sur l'environnement de travail.**
9. **Mettre en place des rituels pour inspirer et motiver les équipes.**
10. Organiser des **ateliers de réflexion pour co-construire des projets d'équipe.**
11. **Évaluer les résultats de son leadership** à l'aide de feedbacks réguliers.
12. **Construire un plan de progression continue** pour affirmer son rôle de leader.



FIDÉLIA

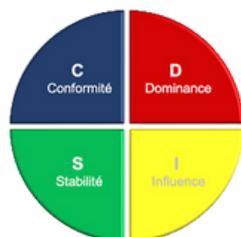
MANAGER COACH



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS



- Comprendre le rôle du manager coach et ses différences avec le manager classique.
- Utiliser les outils DISC+ et Attribute INDEX pour mieux connaître les besoins des collaborateurs.
- Développer des techniques de coaching adaptées aux différents profils.
- Renforcer les compétences des collaborateurs tout en les rendant autonomes.
- Mettre en place un cadre de suivi et d'évaluation des actions de coaching.
- Instaurer une culture d'apprentissage continu au sein de l'équipe.



PROGRAMME



1. Découvrir les **principes et avantages du management par le coaching.**
2. Identifier les **profils DISC+** pour adapter les approches de coaching.
3. **Apprendre à poser des questions puissantes** pour stimuler la réflexion des collaborateurs.
4. **Travailler sur l'écoute active et l'empathie** comme outils de coaching.
5. Développer des **plans d'action personnalisés** pour accompagner la progression.
6. Organiser des **ateliers pour simuler des séances de coaching** en équipe.
7. **Suivre les résultats des actions de coaching avec des indicateurs clés.**
8. Mettre en place **un cadre de feedback constructif pour renforcer l'engagement.**
9. **Gérer les résistances et blocages** des collaborateurs face au coaching.
10. **Utiliser l'OHC pour évaluer l'impact du coaching sur la performance globale.**
11. **Instaurer des rituels pour pérenniser l'approche coaching au quotidien.**
12. Consolider les acquis en élaborant un plan d'amélioration continue.



FIDÉLIA

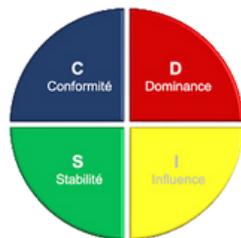
DÉLÉGUER ET RESPONSABILISER



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Comprendre les bénéfices de la délégation et ses impacts sur la responsabilisation des équipes.
- Identifier les tâches à déléguer et choisir le bon collaborateur selon son profil DISC+.
- Développer une communication claire pour garantir une délégation réussie.
- Accompagner les collaborateurs dans la prise de responsabilités.
- Mettre en place des outils de suivi pour évaluer les progrès et ajuster les actions.
- Favoriser une culture de responsabilisation et d'autonomie durable.



PROGRAMME

1. Présenter les **concepts de délégation et responsabilisation**.
2. **Identifier les tâches à déléguer** selon leur niveau de complexité et d'impact.
3. **Analyser les profils DISC+** des collaborateurs pour une délégation ciblée.
4. **Développer une méthode de communication claire et motivante pour déléguer**.
5. **Organiser des ateliers sur la gestion des retours et attentes liées à la délégation**.
6. **Accompagner les collaborateurs** dans la prise en charge des nouvelles responsabilités.
7. **Mettre en place des feedbacks réguliers** pour suivre les progrès.
8. **Travailler sur la confiance et l'autonomie des collaborateurs**.
9. **Identifier et résoudre les résistances liées à la délégation**.
10. Utiliser l'OHC pour évaluer l'impact de la délégation sur l'équipe.
11. Mettre en pratique des **techniques pour responsabiliser les collaborateurs**.
12. Élaborer un **plan pour ancrer la délégation dans les pratiques managériales**.



FIDÉLIA

GESTION DU STRESS



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS



- Identifier les sources de stress dans le cadre professionnel.
- Reconnaître les signaux précurseurs de stress chez soi et les autres.
- Développer des techniques pour gérer efficacement le stress quotidien.
- Renforcer la résilience individuelle et collective face aux pressions.
- Intégrer des pratiques de relaxation et de gestion du stress dans le management.
- Créer un environnement de travail réduisant les facteurs de stress.



PROGRAMME



1. Présenter les **concepts de base de la gestion du stress**.
2. Identifier les **causes et impacts** du stress au travail.
3. Reconnaître les **signaux d'alerte précurseurs de stress**.
4. Découvrir des **techniques de relaxation et de recentrage**.
5. Travailler sur des **exercices de gestion du stress en situation**.
6. Élaborer des **plans de résilience individuels et collectifs**.
7. **Utiliser le DISC+ pour comprendre les réactions** face au stress.
8. Mettre en place des **pratiques managériales pour prévenir le stress**.
9. Favoriser un **environnement de travail apaisé et structuré**.
10. Évaluer les effets des stratégies de gestion du stress sur la performance.
11. **Former les équipes à reconnaître et gérer leur propre stress**.
12. Consolider les acquis en élaborant un guide de bonnes pratiques.



FIDÉLIA

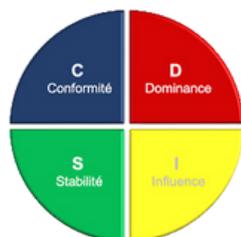
COACHING ET COHÉSION D'ÉQUIPE



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS



- Comprendre le rôle du coaching dans le renforcement de la cohésion d'équipe.
- Identifier les besoins comportementaux et motivationnels des collaborateurs avec le DISC+.
- Adapter ses techniques de coaching aux différents styles comportementaux.
- Favoriser la collaboration grâce à des méthodes de médiation et de facilitation.
- Renforcer la dynamique collective autour d'objectifs communs.
- Suivre et évaluer les progrès collectifs pour ajuster les actions.



PROGRAMME



1. **Présenter les principes du coaching appliqués à la cohésion d'équipe.**
2. Identifier les **styles comportementaux de l'équipe avec le DISC+**.
3. **Décoder les besoins motivationnels et comportementaux** individuels.
4. **Élaborer des stratégies pour favoriser l'interaction** entre les profils.
5. Utiliser les **valeurs et motivations communes** pour fédérer l'équipe.
6. **Animer des ateliers pour renforcer la collaboration et la communication.**
7. Travailler sur la **résolution des conflits internes.**
8. Proposer des **objectifs collectifs alignés sur les besoins comportementaux.**
9. Suivre **l'évolution des interactions grâce à des indicateurs mesurables.**
10. Réaliser des **feedbacks collectifs et individuels** pour renforcer la cohésion.
11. **Mettre en place des rituels pour maintenir une dynamique d'équipe positive.**
12. Consolider les acquis en construisant un plan d'actions de suivi.



FIDÉLIA

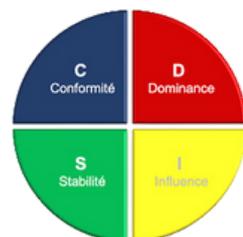
COMMUNIQUER EN COULEURS ET EN VALEURS



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS



- Comprendre les bases du modèle DISC+ et des valeurs comportementales.
- Identifier son style de communication et son impact sur les autres.
- Adapter sa communication aux différents profils DISC+.
- Utiliser les valeurs comme levier d'adhésion et de motivation.
- Améliorer les interactions pour réduire les incompréhensions.
- Renforcer l'impact de ses messages en les alignant sur les besoins comportementaux.



PROGRAMME

1. Introduire le **concept de communication en couleurs (DISC+)**.
2. **Identifier son style de communication** avec le DISC+.
3. Analyser l'impact des styles comportementaux sur les échanges professionnels.
4. **Découvrir les valeurs comportementales** comme levier d'influence.
5. **Travailler sur l'adaptation de son discours** selon les besoins des profils DISC+.
6. **Pratiquer la communication assertive et empathique.**
7. Participer à **des mises en situation** pour gérer des échanges difficiles.
8. **Utiliser les valeurs pour renforcer la cohérence** de ses messages.
9. **Élaborer un plan pour améliorer ses interactions** en milieu professionnel.
10. **Évaluer l'impact des ajustements de communication sur la collaboration.**
11. **Simuler des situations de négociation** en intégrant les profils DISC+.



FIDÉLIA

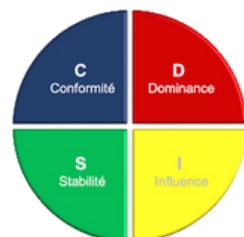
MANAGER AUTHENTIQUE



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS



- Identifier son style de management naturel avec les outils DISC+ et OHC.
- Développer une communication managériale claire et alignée avec ses valeurs.
- Renforcer la confiance des équipes en incarnant un management authentique.
- Gérer les tensions et conflits en restant fidèle à son style.
- Créer un environnement de travail basé sur la transparence et la cohérence.
- Construire un plan de progression pour ancrer un management authentique.



PROGRAMME



1. **Découvrir le concept de management authentique.**
2. **Analyser son style naturel avec les outils DISC+ et OHC.**
3. **Identifier les valeurs personnelles qui influencent le style managérial.**
4. **Travailler sur la communication** pour renforcer sa crédibilité.
5. **Simuler des situations de gestion authentique** dans des contextes difficiles.
6. **Élaborer des pratiques pour maintenir la confiance dans l'équipe.**
7. **Identifier les leviers** pour instaurer une culture de transparence.
8. **Développer des stratégies** pour gérer les tensions tout en restant aligné sur ses valeurs.
9. **Analyser des retours d'expérience** pour ajuster son style authentique.
10. **Construire un plan d'amélioration** de son leadership authentique.
11. **Évaluer l'impact de son style authentique** sur la motivation et la performance.
12. **Partager un feedback collectif** sur les acquis et axes d'amélioration.



FIDÉLIA

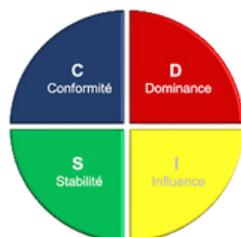
ANIMER ET ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Diagnostiquer l'environnement de travail avec l'OHC pour évaluer les dimensions clés comme l'engagement et la communication.
- Identifier les leviers et freins organisationnels pour cibler les priorités d'intervention et améliorer la santé de l'équipe.
- Décoder les sources de conflits avec le DISC+ pour comprendre les tensions liées aux styles comportementaux.
- Appliquer des pratiques de médiation adaptées pour désamorcer les conflits et renforcer la cohésion d'équipe.
- Mettre en place un tableau de bord basé sur l'OHC et les feedbacks pour suivre les progrès comportementaux et organisationnels.
- Ajuster les actions managériales en fonction des indicateurs de performance pour garantir des résultats durables.



PROGRAMME

1. **Diagnostiquer l'environnement de travail avec l'OHC**
2. **Utiliser l'OHC pour évaluer les dimensions critiques** : engagement, communication, clarté des rôles, etc.
3. **Identifier les leviers et freins organisationnels** à l'efficacité quotidienne.
4. **Prioriser les zones d'intervention** pour améliorer la santé de l'équipe.
5. **Gérer les conflits et les tensions**
6. **Décoder les sources de conflits avec le DISC+** (mauvaises interactions entre styles).
7. **Appliquer des méthodes pour désamorcer les tensions** en fonction des profils.
8. **Mettre en place des pratiques de médiation** adaptées à la situation.
9. Suivre et évaluer les résultats
10. **Mettre en place un tableau de bord managérial basé sur l'OHC et les feedbacks individuels.**
11. Évaluer les progrès comportementaux et organisationnels.
12. Ajuster les actions managériales en fonction des indicateurs de performance.



FIDÉLIA

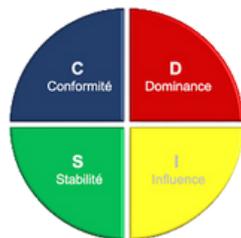
CONNAISSANCE DE SOI ET FLEXIBILITÉ



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier ses forces et axes d'amélioration grâce au DISC+ et à l'Attribute INDEX.
- Comprendre l'impact de son style comportemental sur ses relations professionnelles.
- Développer sa flexibilité comportementale pour mieux interagir avec des profils variés.
- Améliorer sa gestion des émotions pour s'adapter aux situations complexes.
- Renforcer sa capacité à s'autoévaluer et à évoluer en continu.
- Créer un plan d'action personnalisé pour accroître son efficacité relationnelle.



PROGRAMME

1. **Découvrir les concepts de connaissance de soi et flexibilité.**
2. **Réaliser une autoévaluation** avec les outils DISC+ et Attribute INDEX.
3. **Identifier l'impact de son profil comportemental sur les interactions.**
4. **Analyser des situations professionnelles** où la flexibilité est cruciale.
5. **Développer des stratégies** pour ajuster son style aux besoins des autres.
6. **Travailler sur la gestion des émotions** en situations stressantes.
7. **Construire un plan de développement personnel** pour gagner en adaptabilité.
8. **Participer à des jeux de rôles pour mettre en pratique la flexibilité comportementale.**
9. **Réaliser un feedback croisé avec les pairs** sur son style relationnel.
10. **Identifier des leviers de changement pour devenir plus flexible.**
11. **Élaborer des actions concrètes pour maintenir un haut niveau d'adaptabilité.**
12. **Consolider les acquis en construisant un tableau de suivi des progrès.**



FIDÉLIA

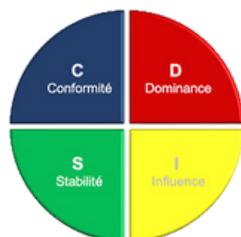
PRENDRE DE MEILLEURES DÉCISIONS GRÂCE À L'ATTRIBUTE INDEX



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Comprendre et utiliser l'Attribute INDEX pour analyser les capacités cognitives et émotionnelles des collaborateurs.
 - Concevoir des plans de développement alignés sur les aspirations et résultats des outils DISC+, OHC, et Attribute INDEX.
 - Renforcer son leadership pour gérer les défis complexes avec une posture inspirante et alignée sur les valeurs d'équipe.
 - Organiser des feedbacks constructifs et motivants pour valoriser et engager les collaborateurs.
 - Suivre le climat d'équipe et l'évolution des compétences grâce aux analyses de l'OHC.
 - Créer une culture de collaboration et de responsabilisation durable au sein de l'équipe.
-



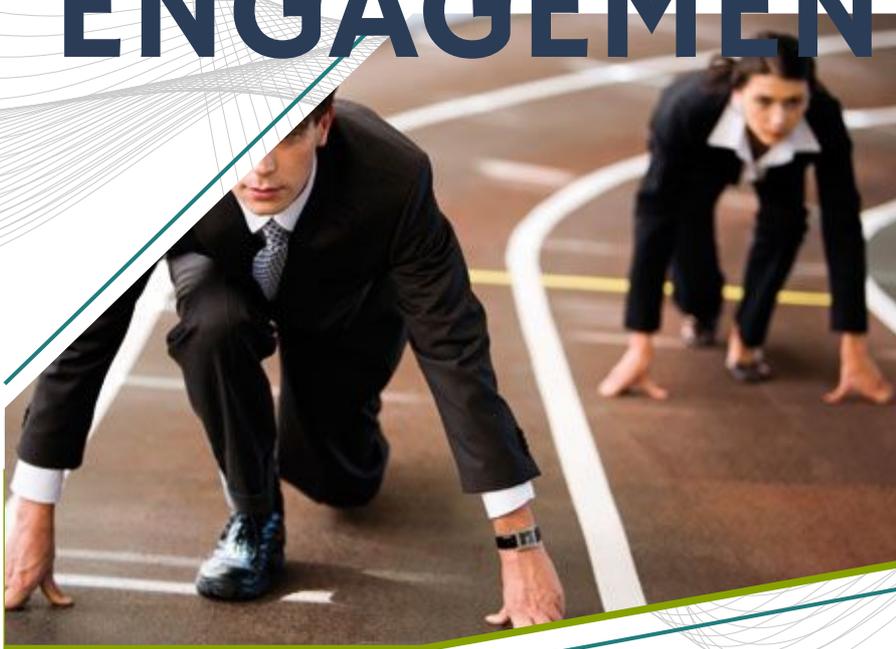
PROGRAMME

1. **Comprendre les résultats cognitifs et émotionnels issus de l'Attribute INDEX.**
2. **Renforcer sa capacité à gérer des situations complexes et incertaines.**
3. Intégrer les **analyses comportementales** dans le processus de décision.
4. **Animer et accompagner le développement des collaborateurs**
5. **Proposer des plans de développement alignés** avec les aspirations et résultats des outils DISC+ et Attribute INDEX.
6. **Organiser des feedbacks constructifs et motivants.**
7. **Utiliser l'OHC pour suivre l'évolution des compétences et du climat d'équipe.**
8. **Consolider son rôle de leader inspirant**
9. **Renforcer son image de leader** grâce à une communication adaptée et un alignement sur les valeurs de l'équipe.
10. **Développer une posture inspirante** en combinant les résultats des outils DISC+, OHC, et Attribute INDEX.
11. **Créer une culture de collaboration et de responsabilisation** dans l'équipe.



FIDÉLIA

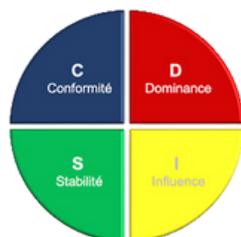
FIDÉLISER LES COLLABORATEURS À FORT POTENTIEL RENFORCER L'ENGAGEMENT



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier les leviers d'engagement avec l'OHC.
- Comprendre les besoins comportementaux spécifiques des talents clés.
- Développer des stratégies pour renforcer leur adhésion à la culture d'entreprise.
- Mettre en place des pratiques managériales favorisant la fidélisation.
- Proposer des parcours de développement alignés avec les aspirations des talents.
- Suivre les indicateurs d'engagement pour anticiper les départs.



PROGRAMME

1. **Utiliser l'OHC pour évaluer l'engagement global** et des talents clés.
2. **Identifier les besoins comportementaux des profils DISC à fort potentiel.**
3. **Créer des actions spécifiques pour renforcer leur sentiment d'appartenance.**
4. Construire des plans de développement individuels.
5. Mettre en place un **feedback régulier** pour suivre leur satisfaction.
6. Organiser des **ateliers sur les aspirations des talents.**
7. **Former les managers à reconnaître et valoriser les contributions clés.**
8. Proposer des **opportunités de développement et de mobilité interne.**
9. Suivre les **résultats des actions de fidélisation grâce à l'OHC.**
10. **Évaluer les impacts des stratégies** sur la rétention des talents.
11. **Communiquer sur les parcours inspirants** pour renforcer l'engagement collectif.
12. **Mettre en place des indicateurs de suivi** pour anticiper les départs futurs.



FIDÉLIA

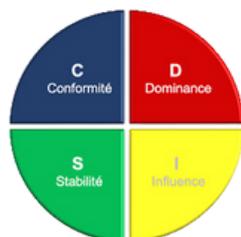
PERFORMANCE : MAXIMISER LA CONTRIBUTION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier les forces comportementales et cognitives des collaborateurs.
- Développer des stratégies individuelles pour maximiser la contribution.
- Renforcer les interactions au sein des équipes grâce au DISC.
- Mettre en place des objectifs alignés avec les capacités comportementales.
- Créer une dynamique d'amélioration continue grâce à l'Attribute INDEX.
- Suivre les progrès pour garantir une performance durable.



PROGRAMME

1. **Utiliser l'Attribute INDEX pour évaluer les capacités cognitives et décisionnelles.**
2. **Décoder les styles DISC pour maximiser la complémentarité des équipes.**
3. Identifier les **leviers de performance individuelle et collective.**
4. **Fixer des objectifs réalistes et mesurables** basés sur les profils comportementaux.
5. **Proposer des ateliers pour développer les soft skills** nécessaires à la performance.
6. Travailler sur des **plans de progression personnalisés.**
7. **Suivre les résultats des actions mises en œuvre** pour booster la performance.
8. **Ajuster les objectifs en fonction des retours des équipes et des managers.**
9. **Mettre en place des rituels pour valoriser les performances** individuelles.
10. **Renforcer les synergies** au sein des équipes grâce à des mises en situation.
11. **Former les managers à maintenir une dynamique de performance continue.**
12. Évaluer les **impacts des stratégies sur la performance globale.**



FIDÉLIA

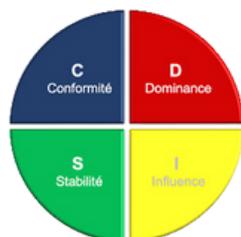
PLANIFIER LA MOBILITÉ INTERNE GRÂCE À L'OHC ET AU DISC+



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Diagnostiquer les aspirations professionnelles des collaborateurs avec l'OHC.
- Identifier les profils comportementaux DISC favorables à la mobilité interne.
- Construire des parcours professionnels alignés avec les attentes et compétences.
- Développer une culture d'entreprise favorable à la mobilité.
- Suivre et ajuster les trajectoires professionnelles grâce à l'OHC.
- Améliorer la satisfaction et la rétention des talents grâce à des opportunités internes.



PROGRAMME

1. **Utiliser l'OHC (organization health check) pour cartographier les aspirations et compétences internes.**
2. **Décoder les styles DISC pour identifier les collaborateurs prêts à évoluer.**
3. **Aligner les opportunités internes avec les profils comportementaux identifiés.**
4. **Organiser des ateliers de planification des parcours professionnels.**
5. **Mettre en place un accompagnement personnalisé pour chaque trajectoire.**
6. **Créer un cadre pour encourager la mobilité** et réduire les résistances.
7. **Former les managers à reconnaître les potentiels de mobilité interne.**
8. **Proposer des formations ou des mentorats** pour préparer les collaborateurs aux changements.
9. **Suivre les résultats de la mobilité interne** grâce à l'OHC.
10. **Ajuster les trajectoires** en fonction des retours d'expérience.
11. **Évaluer l'impact de la mobilité sur la satisfaction et la performance.**
12. **Communiquer sur les réussites** pour encourager d'autres collaborateurs à envisager la mobilité.



FIDÉLIA

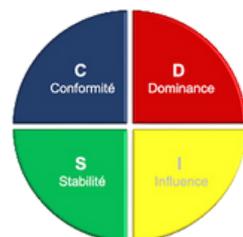
MAINTENIR OU RELANCER LA MOTIVATION EN PERIODE DE CHANGEMENT OU DE CRISE



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Comprendre les sources de motivation spécifiques à chaque style DISC.
- Identifier les signes de démotivation et y répondre efficacement.
- Construire des stratégies de motivation adaptées aux préférences comportementales.
- Développer une communication managériale motivante et ciblée.
- Mettre en place des pratiques managériales favorisant l'engagement collectif.
- Suivre et ajuster les actions motivantes en fonction des résultats observés.



PROGRAMME

1. **Présenter les concepts de motivation** et de styles DISC.
2. **Diagnostiquer les sources de démotivation individuelles** et collectives.
3. **Identifier les besoins comportementaux** spécifiques à chaque style DISC.
4. **Créer des plans d'action motivants** adaptés aux profils DISC.
5. **Construire une communication managériale qui suscite l'adhésion.**
6. **Proposer des ateliers participatifs pour co-construire des solutions motivantes.**
7. **Mettre en place des rituels de reconnaissance** adaptés aux styles DISC.
8. **Élaborer des stratégies de renforcement positif** pour maintenir l'engagement.
9. **Simuler des situations de relance motivationnelle** en atelier.
10. **Suivre les impacts des actions** sur la motivation des équipes.
11. **Former les managers à maintenir un environnement motivant durablement.**
12. **Ajuster les pratiques en fonction des retours des collaborateurs.**



FIDÉLIA

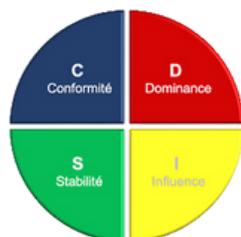
OPTIMISER LE RECRUTEMENT GRÂCE À L'ATTRIBUTE INDEX ET AU DISC



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Comprendre les besoins comportementaux et cognitifs des postes à pourvoir.
- Utiliser l'Attribute INDEX pour évaluer les forces cognitives et décisionnelles des candidats.
- Décoder les styles comportementaux des candidats avec le DISC.
- Aligner les recrutements avec les valeurs et la culture de l'entreprise.
- Construire des parcours d'intégration adaptés aux profils DISC des nouveaux collaborateurs.
- Suivre les performances des nouveaux talents pour garantir leur engagement à long terme.



PROGRAMME

1. Comprendre l'intérêt et utiliser les outils DISC et Attribute INDEX pour enrichir **le processus de recrutement.**
2. Identifier **les compétences et comportements clés recherchés pour chaque poste.**
3. Utiliser le **DISC pour évaluer les interactions potentielles** au sein des équipes.
4. Appliquer l'Attribute INDEX pour **évaluer les capacités cognitives et décisionnelles des candidats.**
5. **Simuler des entretiens avec analyse des résultats DISC et Attribute INDEX.**
6. **Relier les résultats des outils aux besoins de la culture organisationnelle.**
7. **Construire des parcours d'intégration adaptés aux styles DISC identifiés.**
8. **Mettre en place un mentorat basé sur la complémentarité des profils.**
9. Suivre **les premières étapes du collaborateur pour garantir son intégration.**
10. **Évaluer l'adéquation entre le profil du collaborateur et les attentes du poste.**
11. **Former les managers à interpréter et utiliser les résultats des outils.**
12. Ajuster les stratégies de recrutement sur la base des données obtenues.



FIDÉLIA

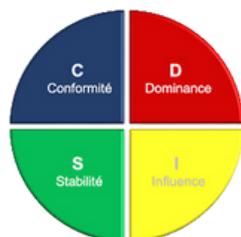
MANAGER LES IMPACTS DE LA CRISE ECONOMIQUE SUR LES DYNAMIQUES D'EQUIPE



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier les impacts psychologiques et émotionnels de la crise sur les collaborateurs.
- Analyser les changements de priorités et de comportements au sein des équipes.
- Appliquer le modèle DISC+ pour mieux comprendre les réactions face au stress.
- Proposer des actions concrètes pour maintenir l'engagement malgré l'incertitude.
- Développer une stratégie de communication adaptée à chaque profil DISC+.



PROGRAMME

- 1. Comprendre les causes et conséquences de la crise économique :** décrypter l'impact des transformations économiques sur l'organisation et les individus pour mieux agir.
- 2. Identifier les impacts émotionnels sur les collaborateurs :** reconnaître les signes de stress et d'anxiété pour mieux accompagner les équipes.
- 3. Décoder les comportements sous pression avec les profils disc+ :** analyser les réactions des collaborateurs en période de crise selon leur style comportemental.
- 4. Adapter les pratiques managériales aux besoins spécifiques des collaborateurs :** ajuster les approches en fonction des besoins individuels identifiés grâce au disc+.
- 5. Concevoir une communication ciblée en fonction des profils disc+ :** renforcer l'impact des messages en les adaptant aux sensibilités comportementales.
- 6. Appliquer l'outil disc+ à des situations concrètes en atelier :** travailler sur des cas pratiques pour intégrer l'outil dans la gestion de crise quotidienne.
- 7. Élaborer un plan d'action pour renforcer la résilience des équipes :** proposer des actions concrètes pour maintenir l'engagement et la cohésion malgré l'incertitude.



FIDÉLIA

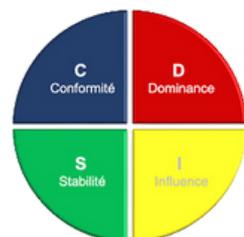
OPTIMISER ET PILOTER EFFICACEMENT SON ÉQUIPE AU QUOTIDIEN



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Comprendre les missions clés du manager et leur impact sur la performance collective.
 - Utiliser l'OHC pour diagnostiquer les forces et faiblesses de l'environnement de travail.
 - Appliquer le DISC+ pour adapter son style de management aux différents profils de collaborateurs.
 - Renforcer sa prise de décision grâce aux résultats de l'Attribute INDEX.
 - Développer des outils pratiques pour gérer les priorités, la motivation et les conflits.
 - Mettre en place un suivi structuré des actions managériales et des résultats obtenus.
-



PROGRAMME

1. **Comprendre les missions principales du manager**
2. **Identifier les 5 missions clés** : organiser, animer, motiver, accompagner et évaluer.
3. **Définir les attentes organisationnelles et comportementales liées au rôle.**
4. **Évaluer son propre style managérial à l'aide du DISC+.**
5. **Adapter son style de management aux profils DISC+**
6. Analyser les styles comportementaux des collaborateurs grâce au DISC+.
7. **Apprendre à communiquer efficacement avec chaque profil** : directif, collaboratif, analytique ou stable.
8. **Adapter les missions déléguées et les niveaux de contrôle selon les besoins comportementaux.**
9. Motiver et fédérer les équipes
10. **Comprendre les besoins motivationnels de chaque style DISC+.**
11. **Mettre en place des rituels managériaux** pour renforcer la cohésion.
12. **Utiliser l'OHC pour détecter et surveiller les signaux faibles de démotivation** et agir en prévention.



FIDÉLIA

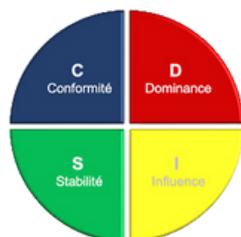
MANAGER EN PÉRIODE DE TRANSITION ET DE PLANS SOCIAUX



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux humains et organisationnels des plans sociaux.
- Utiliser le DISC+ pour identifier les leviers de motivation résiduels des collaborateurs.
- Prévenir les conflits et tensions grâce à une gestion proactive des relations.
- Maintenir une communication claire et adaptée à chaque profil comportemental.
- Aider les managers à se positionner comme des relais de soutien et de stabilité.



PROGRAMME

- 1. Analyser les enjeux humains et organisationnels des plans sociaux :**
comprendre les répercussions des plans sociaux sur le climat interne et l'organisation.
- 2. Reconnaître et anticiper les réactions émotionnelles des équipes :**
identifier les réponses émotionnelles les plus fréquentes pour mieux les gérer.
- 3. Identifier les comportements sous pression avec le disc+ :** déceler les changements de comportements et ajuster le management en conséquence.
- 4. Maintenir la motivation et l'engagement en contexte de changement :** déployer des outils simples pour réduire la démotivation et maintenir l'Energie collective.
- 5. Prévenir et gérer les tensions internes efficacement :** mettre en place des stratégies proactives pour éviter les conflits et apaiser les équipes.
- 6. Créer des rituels managériaux pour apaiser les inquiétudes :** installer des routines positives pour redonner un sentiment de sécurité.
- 7. Simuler des situations de gestion d'équipes en période de restructuration :** s'entraîner à gérer des cas concrets pour mieux appréhender les transitions difficiles.



FIDÉLIA

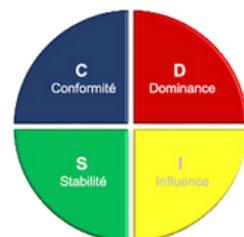
OPTIMISER LA SANTE ORGANISATIONNELLE AVEC L'ORGANIZATION HEALTH CHECK



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier les dimensions essentielles de la santé organisationnelle OHC (Disc+).
- Analyser les indicateurs clés de performance et de bien-être collectif.
- Prioriser les actions pour maximiser l'efficacité et la cohésion.
- Élaborer un plan d'amélioration en alignant stratégie et ressources.
- Renforcer l'engagement et la motivation des collaborateurs.
- Mettre en place un système de suivi pour garantir des résultats durables.



PROGRAMME

1. **Comprendre les principes de l'OHC et ses dimensions** (engagement, alignement, etc.).
2. **Diagnostiquer les forces et faiblesses de l'organisation** à partir des résultats.
3. **Identifier les freins et leviers pour améliorer la santé organisationnelle.**
4. **Traduire les données en priorités d'actions** stratégiques.
5. **Élaborer un plan d'amélioration** ciblé et réaliste.
6. **Développer des actions pour renforcer l'engagement** des équipes.
7. **Travailler sur l'alignement des objectifs individuels** avec les objectifs collectifs.
8. **Animer des ateliers participatifs** pour co-construire des solutions.
9. **Suivre les indicateurs de progrès** et ajuster les stratégies.
10. **Partager les résultats et les réussites** pour maintenir la dynamique.
11. **Former les managers à l'utilisation des résultats** pour ajuster leurs pratiques.
12. **Créer une culture d'amélioration continue** dans l'organisation.



FIDÉLIA

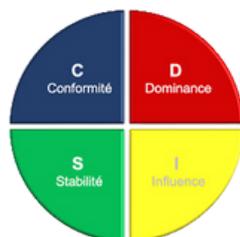
DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES GRÂCE À L'ATTRIBUTE INDEX



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Comprendre les dimensions du modèle Attribute INDEX et ses applications.
- Identifier les forces et zones d'amélioration cognitives et émotionnelles.
- Personnaliser les parcours de développement managérial selon les résultats.
- Renforcer les compétences décisionnelles et relationnelles des managers.
- Accompagner les managers dans leur progression via un coaching ciblé.
- Mettre en place un suivi des progrès à court et moyen terme.



PROGRAMME

1. **Maîtriser la pertinence du modèle Attribute INDEX** et ses principes fondamentaux.
2. **Déchiffrer les résultats individuels et collectifs** obtenus par l'évaluation.
3. **Identifier les forces cognitives, émotionnelles et comportementales** clés individuelles et collectives.
4. **Travailler sur les axes d'amélioration** pour optimiser les performances managériales.
5. **Relier les résultats de l'Attribute INDEX** aux enjeux organisationnels.
6. **Développer des plans de progression individualisés** pour chaque manager.
7. **Mettre en place des ateliers de développement** des soft skills.
8. **Former les managers à une prise de décision plus alignée** avec leurs résultats.
9. **Présenter un feedback constructif** basé sur les données du test pour chaque collaborateur et pour l'équipe.
10. **Évaluer les progrès réalisés** grâce à des mises en situation concrètes.
11. **Renforcer la collaboration entre managers** grâce aux résultats partagés.
12. **Créer un guide de bonnes pratiques** pour pérenniser les compétences acquises.



FIDÉLIA

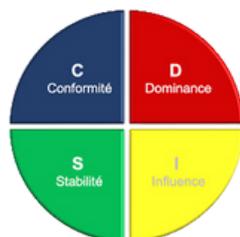
ALIGNER LA VISION STRATÉGIQUE AVEC LES OUTILS OHC ET ATTRIBUTE INDEX



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier les zones de désalignement entre la vision stratégique et les pratiques managériales actuelles.
 - Utiliser les outils pour renforcer la cohérence entre leadership, management et culture d'entreprise.
 - Créer une vision partagée et fédérer les équipes autour d'objectifs communs.
 - Développer des comportements de leadership et des managers alignés avec les priorités organisationnelles.
 - Améliorer la prise de décision stratégique grâce aux données issues des outils.
 - Assurer le suivi et l'ajustement des plans stratégiques pour maintenir la cohérence.
-



PROGRAMME

1. **Comprendre les enjeux d'alignement stratégique** pour une organisation performante.
2. **Utiliser l'OHC pour identifier les forces et déséquilibres organisationnels.**
3. **Analyser les profils de leadership** via l'Attribute INDEX pour renforcer la cohérence.
4. **Relier les résultats des outils aux priorités stratégiques.**
5. **Organiser des ateliers de co-construction d'une vision commune.**
6. **Créer des plans d'actions collectifs** pour mettre en œuvre la vision.
7. Former les managers /collaborateurs à **incarner la vision stratégique au quotidien.**
8. **Évaluer les résultats à court terme** pour ajuster les actions.
9. **Communiquer sur les succès pour maintenir l'adhésion** des équipes.
10. **Mesurer l'impact des alignements stratégiques** sur les performances.
11. **Déployer des rituels managériaux pour ancrer les comportements alignés.**
12. Construire un **tableau de bord stratégique** pour garantir le suivi continu.



FIDÉLIA

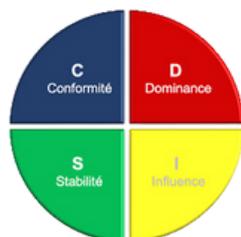
RENFORCER LA RÉSILIENCE ORGANISATIONNELLE AVEC L'OHC ET L'ATTRIBUTE INDEX



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier les facteurs de résilience organisationnelle grâce aux outils OHC et Attribute INDEX.
 - Analyser les forces et faiblesses comportementales pour mieux gérer les crises.
 - Développer des stratégies collectives pour renforcer la flexibilité et l'adaptabilité.
 - Améliorer la capacité des collaborateurs à innover et à gérer les imprévus.
 - Créer un environnement de travail propice à la résilience collective.
 - Mettre en place des outils de suivi pour mesurer les progrès en résilience.
-



PROGRAMME

1. **Évaluer la résilience managériales / des collaborateurs actuelle avec l'OHC** (forces, failles, opportunités).
2. **Analyser les compétences individuelles et collectives** avec l'Attribute INDEX.
3. **Identifier les comportements à renforcer** pour mieux gérer les imprévus.
4. **Créer des ateliers de renforcement collectif** autour de la gestion de crise.
5. **Développer des plans d'action** pour améliorer l'adaptabilité organisationnelle.
6. **Encourager l'innovation** comme levier de résilience face aux défis.
7. **Former les équipes à travailler en complémentarité** grâce aux résultats combinés.
8. **Mettre en place un système de feedback** pour ajuster les stratégies en temps réel.
9. **Organiser des simulations de gestion de crise** pour évaluer les progrès.
10. **Communiquer sur les réussites** pour renforcer la confiance collective.
11. **Intégrer la résilience dans les pratiques managériales quotidiennes.**
12. **Évaluer régulièrement la résilience organisationnelle** pour garantir son efficacité.



FIDÉLIA

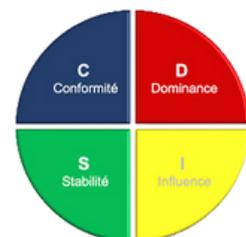
BOOSTER LA PERFORMANCE COLLECTIVE GRÂCE À UNE APPROCHE COMBINÉE OHC ET ATTRIBUTE INDEX



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier les leviers de performance individuelle et collective.
 - Renforcer les interactions et la collaboration grâce à une meilleure connaissance des profils.
 - Mettre en place des stratégies de performance alignées sur les résultats des outils.
 - Créer une dynamique d'équipe durable et performante.
 - Assurer un suivi régulier des progrès pour garantir une montée en puissance.
 - Ancrer une culture de collaboration basée sur les forces identifiées.
-



PROGRAMME

1. **Utiliser l'OHC pour évaluer les performances collectives actuelles.**
2. **Diagnostiquer les complémentarités comportementales** avec l'Attribute INDEX.
3. **Identifier les facteurs limitants et les leviers de performance.**
4. **Construire des stratégies de collaboration** adaptées aux profils.
5. **Organiser des ateliers de résolution de problèmes collectifs.**
6. **Élaborer un plan d'amélioration continue** basé sur les résultats des outils.
7. **Renforcer les soft skills nécessaires à la collaboration efficace.**
8. **Suivre les progrès individuels et collectifs** via des indicateurs clairs.
9. **Favoriser le partage des réussites** pour ancrer une dynamique positive.
10. **Créer des espaces d'échanges** pour maintenir la motivation collective.
11. **Intégrer les bonnes pratiques issues des résultats** dans le management quotidien.
12. **Mesurer et ajuster les stratégies pour garantir une performance durable.**



FIDÉLIA

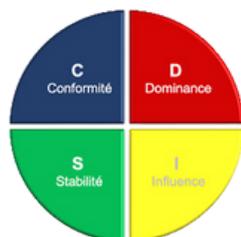
MANAGER EN PÉRIODE DE TRANSITION ET DE PLANS SOCIAUX



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier les impacts psychologiques et émotionnels de la crise sur les collaborateurs.
- Analyser les changements de priorités et de comportements au sein des équipes.
- Appliquer le modèle DISC+ pour mieux comprendre les réactions face au stress.
- Proposer des actions concrètes pour maintenir l'engagement malgré l'incertitude.
- Développer une stratégie de communication adaptée à chaque profil DISC+.



PROGRAMME

- 1. Explorer les enjeux liés à la pénurie de talents et au turnover :**
comprendre les défis actuels pour mieux structurer les stratégies de recrutement.
- 2. Utiliser le disc+ pour aligner les recrutements aux besoins de l'entreprise :** identifier les profils qui apporteront le plus de valeur grâce à une analyse comportementale.
- 3. Développer des approches personnalisées pour attirer les talents :**
construire des offres attractives et adaptées aux attentes des candidats.
- 4. Construire des parcours d'intégration adaptés aux profils comportementaux :** assurer une intégration réussie en fonction des besoins spécifiques de chaque collaborateur.
- 5. Concevoir des processus d'intégration individualisés en atelier :**
travailler sur des cas réels pour aligner onboarding et profils disc+.
- 6. Évaluer et ajuster l'adéquation des collaborateurs après intégration :**
mesurer les résultats de l'intégration pour garantir la pérennité de la relation de travail.
- 7. Positionner l'entreprise comme un employeur attractif et différenciant :**
mettre en avant des pratiques qui fidélisent et renforcent la marque employeur.



FIDÉLIA

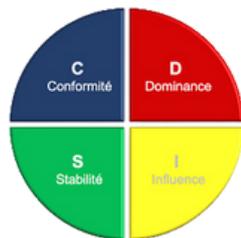
RECRUTER ET INTÉGRER DES TALENTS



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier les profils DISC+ les mieux adaptés aux postes clés.
- Revoir les processus de recrutement pour attirer les bons candidats malgré les tensions du marché.
- Personnaliser les parcours d'intégration en fonction des styles comportementaux.
- Créer des plans de développement individuel alignés avec les préférences DISC+.
- Mettre en place une culture d'entreprise attractive pour fidéliser les nouveaux collaborateurs.



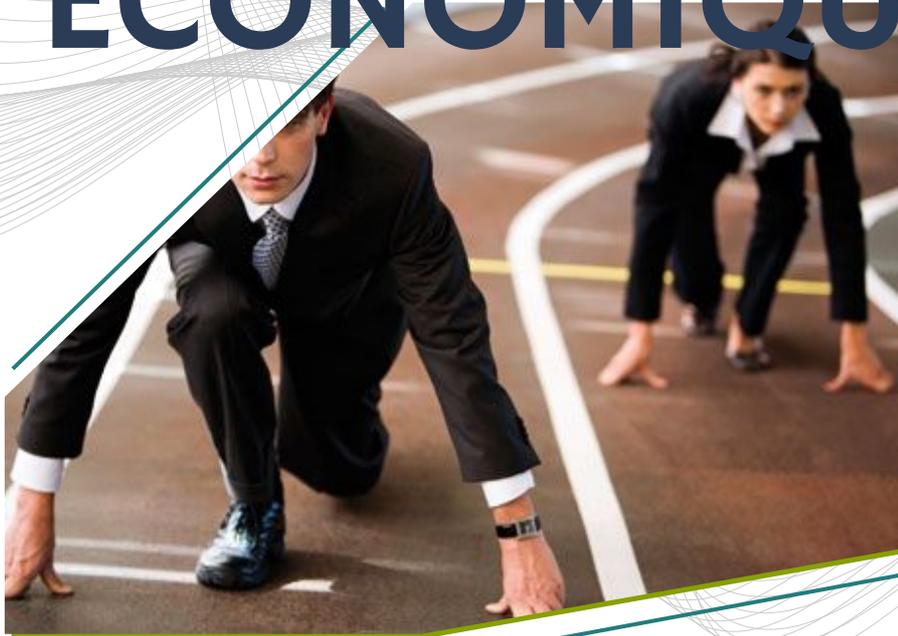
PROGRAMME

- 1. Explorer les enjeux liés à la pénurie de talents et au turnover :**
comprendre les défis actuels pour mieux structurer les stratégies de recrutement.
- 2. Utiliser le disc+ pour aligner les recrutements aux besoins de l'entreprise :** identifier les profils qui apporteront le plus de valeur grâce à une analyse comportementale.
- 3. Développer des approches personnalisées pour attirer les talents :**
construire des offres attractives et adaptées aux attentes des candidats.
- 4. Construire des parcours d'intégration adaptés aux profils comportementaux :** assurer une intégration réussie en fonction des besoins spécifiques de chaque collaborateur.
- 5. Concevoir des processus d'intégration individualisés en atelier :**
travailler sur des cas réels pour aligner onboarding et profils disc+.
- 6. Évaluer et ajuster l'adéquation des collaborateurs après intégration :**
mesurer les résultats de l'intégration pour garantir la pérennité de la relation de travail.
- 7. Positionner l'entreprise comme un employeur attractif et différenciant :**
mettre en avant des pratiques qui fidélisent et renforcent la marque employeur.



FIDÉLIA

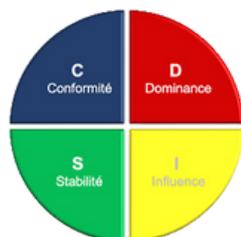
MAINTENIR LA MOTIVATION DES ÉQUIPES FACE À L'INCERTITUDE ÉCONOMIQUE



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Diagnostiquer les sources de démotivation chez les collaborateurs.
- Identifier les leviers spécifiques à chaque profil DISC+ pour relancer l'énergie collective.
- Créer des rituels de reconnaissance et de valorisation adaptés.
- Déployer des plans d'action pour maintenir l'alignement avec les objectifs d'équipe.
- Favoriser un climat de confiance grâce à une communication ciblée et empathique.



PROGRAMME

- 1. Identifier les leviers individuels et collectifs pour stimuler la motivation :** comprendre ce qui pousse les collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes.
- 2. Adapter les actions motivantes aux styles disc+ des collaborateurs :** cibler précisément les besoins de chaque profil pour un impact optimal.
- 3. Repérer les signes de démotivation dans les équipes :** agir en amont en reconnaissant les premiers signaux de perte d'engagement.
- 4. Créer des plans d'action pour relancer la motivation durablement :** concevoir des stratégies concrètes pour maintenir l'Energie au sein des équipes.
- 5. Mettre en situation des stratégies de relance motivationnelle en atelier :** expérimenter des solutions efficaces dans des contextes simulés.
- 6. Déployer des pratiques managériales pour renforcer la confiance :** bâtir un climat de sécurité psychologique qui favorise la coopération.
- 7. Instaurer des rituels de reconnaissance adaptés aux profils disc+ :** récompenser et valoriser les efforts de manière ciblée et percutante.



FIDÉLIA

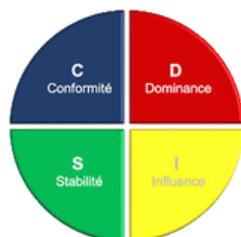
ADAPTER SON STYLE DE LEADERSHIP AUX NOUVEAUX ENJEUX DU RECRUTEMENT



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Identifier les attentes comportementales et générationnelles des candidats.
- Adapter son style de communication et de leadership à différents profils DISC+.
- Renforcer son attractivité en tant que leader grâce à une posture inspirante.
- Mettre en place un management inclusif qui valorise la diversité des talents.
- Accompagner les équipes en transition pour garantir l'intégration des nouveaux collaborateurs.



PROGRAMME

- 1. Comprendre les attentes des nouvelles générations de collaborateurs :** explorer les besoins spécifiques des millenials et de la gent z pour mieux les attirer.
- 2. Identifier le style de management adapte aux profils disc+ :** ajuster son leadership en fonction des préférences comportementales.
- 3. Ajuster la communication pour motiver et fidéliser les équipes :** appliquer des techniques de communication qui suscitent l'adhésion.
- 4. Renforcer son attractivité en tant que leader inspirant :** s'imposer comme une figure de référence capable d'attirer les meilleurs talents.
- 5. Simuler des entretiens et intégrer des profils disc+ en atelier :** s'exercer à comprendre et recruter en fonction des styles comportementaux.
- 6. Intégrer la diversité comportementale dans son management :** encourager les complémentarités pour créer des équipes performantes.
- 7. Concevoir un plan de leadership personnalisée et adapté :** développer un style de management aligne avec les besoins de l'entreprise et des équipes.



FIDÉLIA

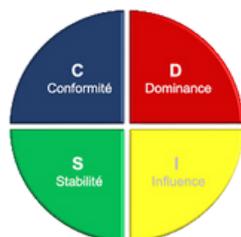
SOUTENIR LA PERFORMANCE DES ÉQUIPES MALGRÉ LES CONTRAINTE BUDGÉTAIRES



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION





PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Optimiser les processus internes pour limiter les gaspillages de ressources.
- Identifier les facteurs de performance propres à chaque profil DISC+.
- Développer des stratégies collaboratives pour maximiser l'efficacité collective.
- Proposer des solutions innovantes pour maintenir la qualité de travail malgré les limitations.
- Suivre et ajuster les objectifs en fonction des capacités comportementales des équipes.



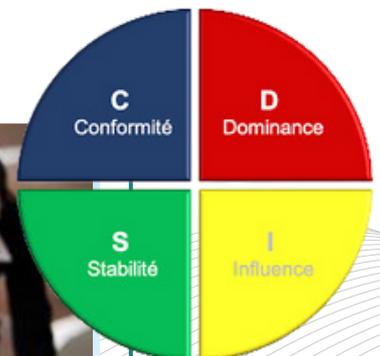
PROGRAMME

- 1. Analyser les limitations et opportunités liées aux restrictions budgétaires :** identifier les leviers de performance même en période de réduction des coûts.
- 2. Identifier les forces et faiblesses des équipes grâce au disc+ :** s'appuyer sur les complémentarités comportementales pour maximiser l'efficacité.
- 3. Maximiser les synergies comportementales pour améliorer la collaboration :** créer une dynamique d'équipe basée sur les forces individuelles.
- 4. Créer des objectifs mesurables alignés avec les styles disc+ :** formuler des objectifs ambitieux mais atteignables pour chaque type de profil.
- 5. Optimiser les processus internes pour réduire les coûts et augmenter l'efficacité :** simplifier les méthodes de travail pour limiter les gaspillages.
- 6. Étudier des cas pratiques sur la restructuration des équipes en atelier :** appliquer les outils disc+ à des situations concrètes pour améliorer les résultats.
- 7. Suivre les performances et ajuster les plans d'action selon les résultats :** installer des indicateurs pour garantir un pilotage précis des performances.



FIDÉLIA

PRÉPARER L'AVENIR : ANTICIPER LES MUTATIONS AVEC UN MANAGEMENT DISC+



TRAINING MODULE

Préparé par :

FIDELIA FORMATION



PUBLIC ET PRÉ-REQUIS

Participants

Directeurs généraux (DG)

Directeurs des Ressources Humaines (DRH)

Directeurs commerciaux (DC)

Managers de proximité

Responsables de production ou opérationnels

Chefs de projet

Directeurs d'agence

Responsables d'équipe, gestionnaires de projet,

Managers hiérarchiques ou transverses.

Supports et moyens pédagogiques

Documentation et supports participants

Des exemples, de nombreux cas pratiques, des ateliers pédagogiques interactifs, des simulations, jeux de rôles, des illustrations concrètes spécifiques aux situations professionnelles très diverses.

Un quiz formatif et sommatif tout au long du parcours de formation avec l'objectif de vérifier, réviser et confirmer les acquis.



OBJECTIFS

- Comprendre les évolutions économiques et leurs impacts sur le marché du travail.
- Utiliser le DISC+ pour détecter et développer les talents à fort potentiel.
- Créer une vision collective alignée avec les forces comportementales de l'équipe.
- Mettre en place des programmes de formation continue adaptés à chaque profil.
- Développer des stratégies de résilience organisationnelle pour s'adapter aux futures crises.



PROGRAMME

- 1. Analyser les grandes transformations du marché et leurs impacts :** comprendre les enjeux futurs pour mieux s'y préparer.
- 2. Repérer les talents stratégiques a fort potentiel avec le disc+ :** identifier les collaborateurs clés pour porter les changements.
- 3. Mobiliser les équipes autour d'une vision collective cohérente :** fédérer les collaborateurs sur des objectifs communs et inspirants.
- 4. Développer des programmes de formation continue adaptés :** prévoir des formations ciblées pour accompagner les évolutions nécessaires.
- 5. Renforcer la résilience organisationnelle pour s'adapter aux crises futures :** apprendre à gérer les imprévus en capitalisant sur les forces internes.
- 6. Élaborer un plan d'anticipation face à une crise simulée en atelier :** s'entraîner à réagir efficacement face à des scénarios complexes.
- 7. Planifier les évolutions nécessaires pour rester compétitif :** construire une feuille de route pour accompagner les transformations du marché.



4 place Louis Armand Tour de l'Horloge 75012 PARIS

Accueil téléphonique au :

09 62 50 13 98 ou 07 87 35 38 32



 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
- L.8513-1 l'Actions de formation



www.fideliaformation.com