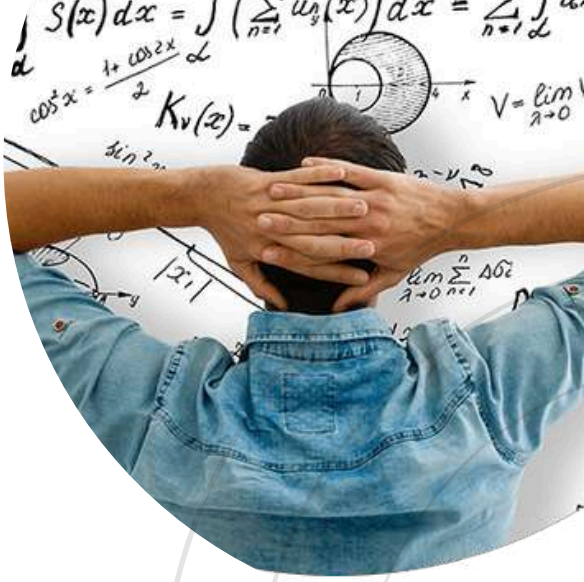
DÉVELOPPER SA POSTURE STRATÉGIQUE

PROGRAMME DE FORMATION

aērys COACHING

WWW.AERYSCOACHING.COM



OBJECTIFS

L' accompagnement proposé a pour vocation de :

- Développer la capacité à prendre de la hauteur pour la compréhension des enjeux stratégiques organisationnels, en particulier, ceux portés par la Gouvernance de l'entreprise.
- Savoir quand , avec qui et comment utiliser les compétences de réflexion stratégique
- Expérimenter et développer une communication stratégique avec les acteurs clés de l'organisation

01

Développer sa pensée stratégique

- Diagnostiquer les enjeux organisationnels
- Se positionner au bon niveau
- Donner du sens et susciter l'engagement

02

Les compétences et comportements du leader stratégique

- Capitaliser sur son style de Leadership L.E.A®°
- Capitaliser sur ses points forts
- Identifier ses biais potentiels et axes de développement

03

Développer une vision stratégique de son environnement

- Cartographier sa galaxie professionnelle
- swot de son environnement stratégique
- Les huit piliers d'une vision stratégique

04

Développer son influence

- « Penser stratégique » au quotidien
- Développer son impact et son influence auprès des acteurs clés (Direction générale)
- Elaborer son plan d'action stratégique

DÉMARCHE PROPOSÉE-DURÉE

RÉUNION DE CADRAGE DES OBJECTIFS

- **Réunion tri-partite** avec le collaborateur, son manager et le consultant coach
- **Partage des attentes** et contractualisation de l'objectif

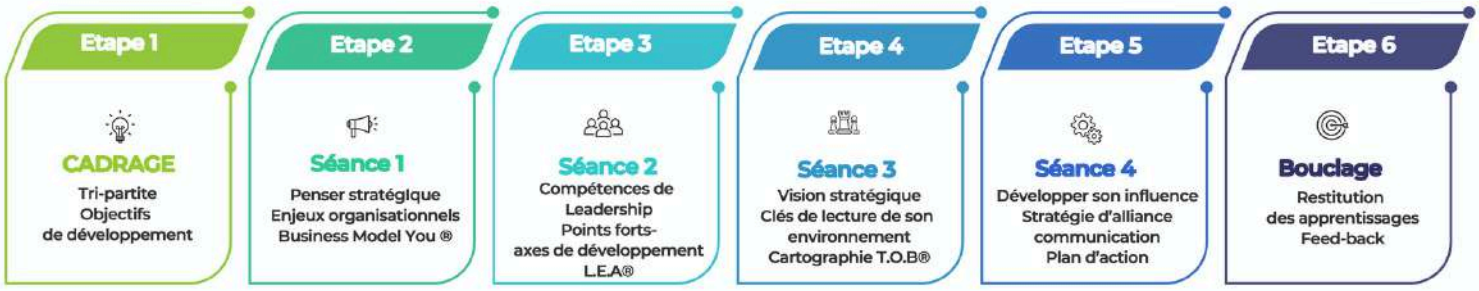
DURÉE

- **5 séances individuels de 2h00 pour une durée totale de 10h00**
- **Réflexion individuelle et travail inter-sessions** (expérimentation en situation réelle, appropriation d'outils)

ANCRAGE

- **Bouclage** : réunion tripartite avec le collaborateur, son manager, restitution et feedback.

PROCESSUS



MÉTHODOLOGIE

La méthodologie s'appuie sur l'alternance :

- d'apports de modèles pour soutenir la prise de hauteur et l'analyse de son environnement stratégique,
- de temps de prise de recul sur son propre leadership pour faciliter la conscience de ses comportements et leur impact et expérimenter de nouvelles postures

Rôles

- Le facilitateur alterne posture de formateur et celle de coach
- Le participant , en séance , réfléchit à l'appui de modèles à une meilleure compréhension de son environnement sur le plan stratégique. En inter-session il est amené à expérimenter de nouvelles postures et visions des situations organisationnelles.

Outil 1 : Le Business Model You®

- Le Business Model est un outil permettant de prendre conscience de la valeur ajoutée de sa contribution aux besoins de ses clients internes .(cf.annexe)

Outil 2 : La Théorie organisationnelle de BERNE ®

- Une représentation organisationnelle de son environnement qui donne des clés de lecture systémiques sur la dynamique des acteurs et de l'activité

Outil 3 : Cartographie de son environnement

- L'objectif est de développer son influence grâce à la compréhension des enjeux stratégiques et de développer sa stratégie d'alliance.

PRÉ-REQUIS

Le collaborateur est volontaire pour s'inscrire dans la démarche
Pas de prerequis spécifique pour cette formation

PUBLIC

Toute personne souhaitant développer sa posture stratégique dans le cadre de ses fonctions : chef/directeur de projet, manager , dirigeant...

ACCESSIBILITÉ

La formation est accessible aux personnes en situation de handicap, pour tout besoin d'accueil spécifique, nous contacter.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Des quizz à l'issue de chaque séance
Un questionnaire est proposé en fin de parcours pour évaluer le niveau d'intégration des concepts travaillés

MODALITÉS ET DURÉE D'ACCÈS

En amont de toute inscription, un entretien est mené avec le collaborateur pour analyser ses besoins et adapter le déroulement à ses enjeux spécifiques.
Dès réception de votre demande d'inscription, un consultant vous contacte pour organiser un rendez-vous sous un délai de 24 heures. La formation démarre dans les 15 jours suivants.

Pour toutes questions, contactez-nous :
Contact@aeryscoaching.com
Téléphone : 06.66.07.02.65

BUDGET

01 FORFAIT ACCOMPAGNEMENT

Forfait pour l'accompagnement comprenant:

- Séance de cadrage
- Séances individuelles 5*2h00
- Bouclage Séance tri-partite

Total :
12 heures d'accompagnement+ séance de Cadrage (1h00)+séance de Bouclage (1h00)
Cadre Dirigeant (membre du CODIR) : 6 000 €HT
Manager de managers : 4 500 €HT
Manager : 3 500 €HT

02 OPTIONS

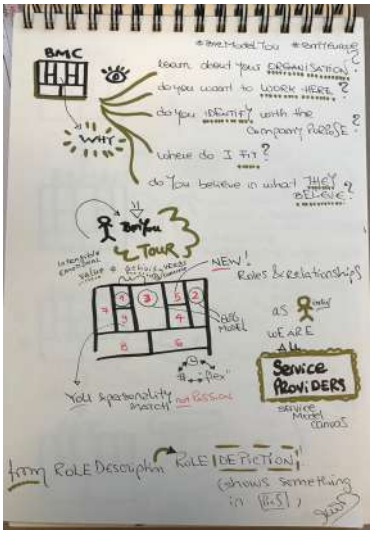
Séances supplémentaire (2H00) **625 €HT**

OUTILS

BUSINESS MODEL YOU ®
T.O.B® (THEORIE ORGANISATIONNELLE DE BERNE)
BIO DE LA CONSULTANTE

WWW.AERYS COACHING.COM

Le Business Model®



Key Partners

Key Partners provide a Key Resource and/or perform a Key Activity on your team's behalf. Describe your Key Partners. Distinguish between true partners (without whom delivery and/or follow-up would be impossible) and ordinary suppliers who are readily replaceable.

Key Activities

Describe the activities most essential to delivering
benefits and following up with clients/customers.

Key Resources

Five types include:
1. People
2. Intellectual (methodologies, processes, brands, patents, etc)
3. Physical (buildings, machinery, supplies)
4. Financial (cash, cash equivalents)
5. Culture (values, purpose, beliefs)

Describe resources essential to creating/delivering benefits and following up with clients/customers.

Benefits Offered

How
Bdo people benefit from the work your team does? e specific. Benefits could include:
- Basic need fulfillment (food, clothing, shelter, health
care, security)
- Emotional satisfaction
- Social need fulfillment
- Increased enjoyment
- Lower cost
- Reduced risk
- Improved performance
- Better convenience or usability
- Improved operations
- Better society

Roles/Relationships

C a
tharcterize the role your team plays or he relationship it has with each client or customer segment (for example: revenue or profit center, consultant, product/service producer, change agent, etc.).

Clients/Customers

Who benefits from your team's work?
Who depends on your work to get their own work done?
Be sure to describe both external and internal clients/customers.

How They Know the Team/ How the Team Delivers

Describe these five service stages:
1. Awareness
How do people find out about the benefits your team provides?
2. Evaluation
How do people know you are the right team to do the work?
3. Agreement
How do you agree upon the terms of the service(s) your team will provide?
4. Delivery
Describe where/how your team delivers service.
5. Follow-up
How does your team follow up to make sure clients/customers are satisfied?

In each stage, what portion of activity is conducted in-person? Remotely?

Costs and Consequences

Describe the financial costs your team incurs (salaries, benefits, key operating expenses). Describe the non-financial consequenc es of doing your work. Consequences might include: - High employee turnover
- Suboptimal financial contribution
- Worker disengagement
- Missed opportunity
- Stress, burnout, isolation, or injury
- Adverse social impact or damaged reputation

Compensation and Re wards

Describe the compensation your team enjoys (revenue, budget allocation, grants, donations, etc.)
Which form of compensation is most important?
Describe the non-financial rewards your team enjoys (social contribution, recognition, sense of belonging, mastery, learning). Which non-financial rewards are most important?

BusinessModelsForTeams.com – The Team Service Model (v1.1.8) is derived from work by *Strategyzer.com*and is licensed under Creative C ommons CC BY-SA 3.0.
To view a copy of this license, visit http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 Unported License.
To view a copy of this license, visit http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/ or send a letter to Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California, 94105, USA.

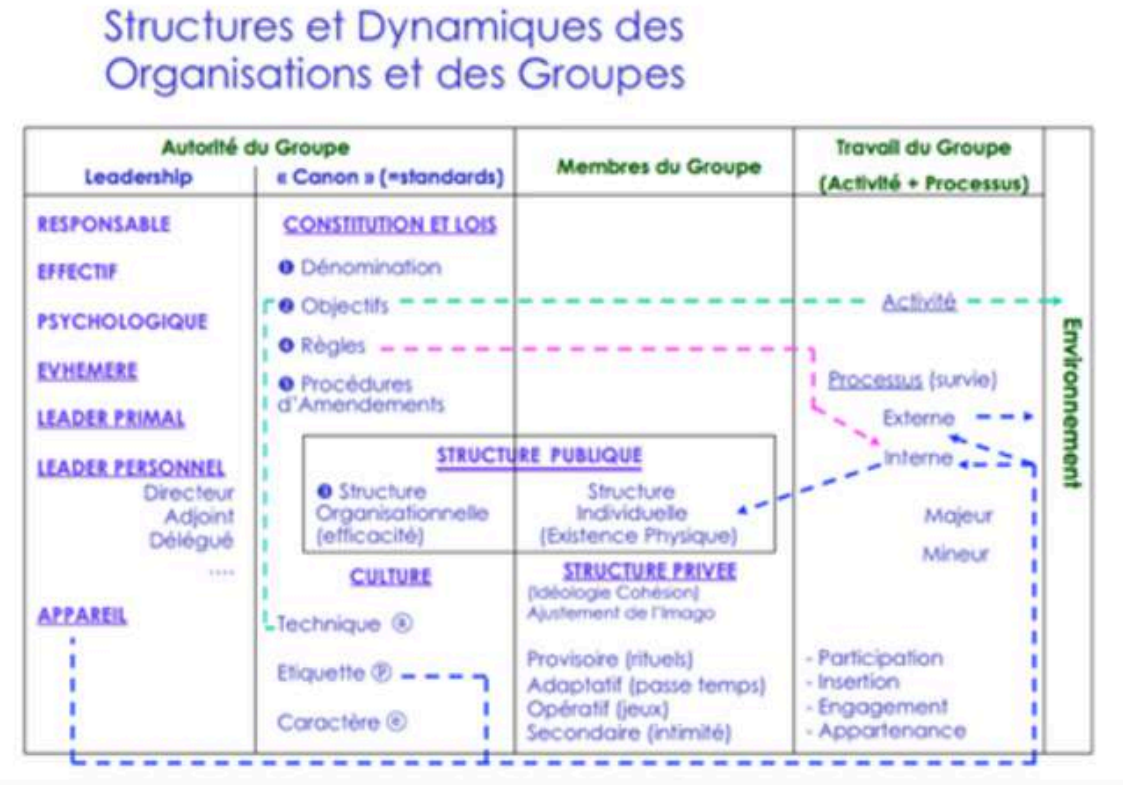
L'approche T.O.B®
(Théorie Organisationnelle de BERNE)

La théorie Organisationnelle de Berne (T.O.B®) est un modèle sociologique et systémique qui permet de mener un diagnostic organisationnel pour:

•Modéliser les phénomènes humains à l'œuvre dans les groupes et les organisations.

•Offrir une grille de lecture cohérente et structurée de l'organisation

•Mettre en œuvre des plans de conduite du changement approprié au contexte et enjeux de l'entreprise au niveau des hommes et du leadership.



FORMATRICE

BIO ANNE DECORET

Depuis 2005, Anne accompagne des organisations , leurs managers et leaders confrontés à des enjeux de développement dans des contextes de transformation.

- Coaching individuel de managers et dirigeants, notamment dans les organisations internationales complexes et face à des enjeux de transformation.
- Prise de poste, élargissement des responsabilités, passage de l'Expertise au Management et du management au Leadership
- Accompagnement d'équipes dans des parcours de développement (développement de potentiel)
- Accompagnement développement d'équipes
- Pratique du Co-développement et du co-coaching

CERTIFICATIONS

Certifications :

- Coaching individuel et équipe, International Mozaik (Paris-2012)
- Théorie Organisationnelle de Berne (TOB) – EATO (2016)
- Changement Emergent (certifiée auprès de l'Institut du changement émergent-Genève)
- Business Model You & Business Model for Team (Tim Clark-San Fransisco-2017)
- Co-coaching (Chantal Victor 2014)
- Strategic Leadership Development™ tools MRG (Management Research Group),
- DISC® assessment 24x7

QUELQUES RÉFÉRENCES CLIENTS

- ACCOR
- Club MED,
- Bayer,
- Merck Serono,
- Novartis,
- Limagrain Europe,
- Caisse d'épargne,
- Groupama,
- CIAT (Groupe UTC),
- SAGE
- Schneider,
- Keolis,
- Banque Postale,
- Volvo Trucks….