

Nos prestations

Facilitation **CONSEIL** Formation Coaching

Nos intervenants en conseil possèdent une expertise approfondie, fruit de leur recherche et d'une expérience terrain de plus de 20 ans. Notre activité de conseil s'exprime à travers **trois axes**.



2. Arbitrage et médiations

Nos intervenants sont qualifiés pour arbitrer des conflits internes ou désamorcer des tensions collectives par leurs actions de médiation.

Ils peuvent intervenir en action individuelle ou en équipe réunissant les expertises complémentaires (comme par exemple : un spécialiste de l'intelligence relationnelle, un juriste de droit social et un spécialiste des négociations partenariales)

Contactez-nous pour connaître notre éventail d'interventions.



1. Décryptage et solutions

en appui aux décideurs, aux pilotes de la performance et aux acteurs du changement.

- > Vision et leadership
- > Performance
- > Conduite du changement
- > Ethique économique
- > Innovation collective
- > Organisations apprenantes
- > Climat et relations sociales
- > Négociations stratégiques
- > Culture de l'entreprise
- > Innovation collective
- > Intelligence relationnelle
- > Organisations libérées

3. Outils d'exploration

Ce sont des auxiliaires précieux de pilotage et d'accélération des progressions.

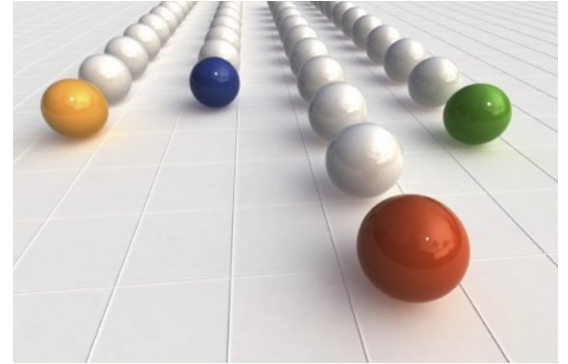
- Ils facilitent la coopération, l'adhésion et l'efficacité.
- ils identifient les vrais besoins et aspirations.
- Ils évitent des erreurs d'aiguillage dans la conduite des projets.
- Ils mettent fin à des dysfonctionnements complexes.
- Ils aident à passer du management descendant à une culture d'interaction intelligente et engagée.

Outils d'exploration

1. Profils de personnalité AEC-Disc

La Méthode des Couleurs Arc-en-Ciel (AEC à l'international) s'applique :

- à la vente
- au management
- au coaching
- à la synergie d'équipe
- aux ressources humaines.



AEC-Disc restitue votre profil de personnalité de manière ludique et utile à partir de vos réponses à un simple questionnaire.

Cette méthode est unique en ce qu'elle synthétise les travaux de Carl JUNG sur les types psychologiques et la théorie DISC de William MARSTON, conjointement à une recherche sur les comportements associés aux couleurs : " La méthode des couleurs® ". Elle intègre également les travaux d'Eduard SPRANGER sur les motivations.

Elle propose à tous les professionnels en entreprise un modèle original en quatre étapes permettant de développer une efficacité optimale :

- Mieux se connaître dans ses forces et faiblesses en tant que personne et dans sa fonction professionnelle.
- S'assouplir et se développer tout en respectant ses limites.
- Mieux reconnaître les autres (collaborateurs, collègues, managers) dans leurs forces et faiblesses en tant que personne et dans leur fonction professionnelle.
- Prendre en compte la situation.

Comment ça marche?

1. La restitution de votre profil de personnalité se fait sur un document réalisé sur informatique à partir d'un questionnaire simple ne prenant pas plus de quinze minutes à compléter. Il est fondé sur le questionnaire original DISC de la Société Cleaver Company qui l'a créé et diffusé à plusieurs millions d'exemplaires dans le monde depuis plus de 30 ans.

2. Les réponses à ce questionnaire permettent de mettre en évidence le

" style naturel " de base du sujet, quel que soit son environnement, ainsi que son "style adapté " manifesté en réponse à l'environnement. Ces deux styles permettent de mieux comprendre la dynamique d'une personne en relation avec son environnement.

. Des options Vente et / ou Management peuvent être ajoutées au Profil. Un questionnaire d'analyse de poste permet également de représenter une fonction et d'analyser l'adéquation entre celle-ci et la personne qui la remplit.

Par la justesse de son analyse et les clarifications qu'il permet dans les équipes, le profil Arc-en-Ciel constitue un solide outil de connaissance de soi de soi-même et de coopération.

Nos prestations **CONSEIL**

2. Diagnostic des pratiques managériales

Comment sont réellement managées les équipes de votre entreprise ?

- Avec quels impacts sur l'engagement réel des personnes ?
- Relevez-vous régulièrement des sous-performances ou un manque de mobilisation ?
- Le turn-over, les taux d'absentéisme ou d'accidents de votre organisation nécessitent-ils d'être améliorés ?
- Les managers se plaignent-ils en permanence de leurs collaborateurs ?



Il est peut-être temps d'effectuer un diagnostic des "pratiques managériales.

«L'objectif de cette démarche est de clarifier la culture managériale réelle et de prendre la mesure de son impact sur la motivation, la créativité, les développements individuels et collectifs, les problématiques existantes et la capacité de l'entreprise à s'adapter aux opportunités et contraintes de l'entreprise.

Nous élaborons avec vous un questionnaire exploratoire combinant questions fermées et questions ouvertes. Les questions fermées relèvent de manière objective et quantitative la fréquence des pratiques désirables. Les questions ouvertes donnent la parole aux collaborateurs et aux managers de manière à apporter des nuances ou permettre une expression plus libre. L'anonymat est choisi et organisé dans la plupart des cas.

Nous effectuons une synthèse écrite et graphique et mettons à jour la culture managériale exprimée par les pratiques réelles. Généralement, il existe un décalage entre les perceptions des hiérarchies, la réalité comportementale et le vécu des collaborateurs.

Souvent le diagnostic met à jour :

- des dysfonctionnements organisationnels
- des points forts insuffisamment valorisés ou exploités
- des souffrances, des risques psycho-sociaux et essentiel, leur explication
- des problématiques relationnelles
- des talents non révélés
- des pistes claires d'amélioration, etc

La restitution peut se faire avec les participants en séminaire ou en plusieurs groupes, avec l'ensemble du management. C'est une formidable occasion d'amener des prises de conscience, animer le débat et co-construire de manière participative un plan d'évolution.

Nos prestations **CONSEIL**

3. Enquêtes qualitatives en ligne internes et externes

Comment rompre l'isolement des collaborateurs au sein des grands groupes ?

Comment ouvrir la communication avec nos clients, nos partenaires, sans réduire leur réponse à des cases à cocher ?

De manière très aisée, nos enquêtes en ligne permettent d'ouvrir le dialogue, libérer la parole, et passer en mode collaboratif sur la base du volontariat et sans exclusion par échantillonnage.

Leur originalité - et efficacité - tient à ce qu'il n'y a pas de cases à cocher : les questions posées sont ouvertes. Chacun peut répondre avec ses propres mots et donner son point de vue unique, sans devoir le déformer dans des réponses pré-faites.

Cette solution est la meilleure pour récolter et analyser de grands volumes de contributions (feedbacks, commentaires, remarques), à la fois en quantitatif et qualitatif. Vous pouvez par exemple solliciter à distance des idées et les propositions de chacun sur vos sujets stratégiques.

Avec l'outil d'analyse sémantique ShareQuest, animé avec notre partenaire ShareWizMe, nous extrayons du verbatim les idées clés, les tendances, les ressentis.

La synthèse est restituée dans un rapport structuré qui facilite la prise de décision.

Ce rapport peut également servir de support pour un travail collectif sur les solutions et les évolutions préférables. C'est un excellent outil de pilotage, aisé à mettre en place et utile dans de très différents domaines, internes et externes (enquêtes de satisfaction, recueil d'idées, préparation d'une orientation stratégique, etc.)

- des dysfonctionnements organisationnels
- des points forts insuffisamment valorisés ou exploités
- des souffrances, des risques psycho-sociaux et essentiel, leur explication
- des problématiques relationnelles
- des talents non révélés
- des pistes claires d'amélioration, etc

La restitution peut se faire avec les participants en séminaire ou en plusieurs groupes, avec l'ensemble du management. C'est une formidable occasion d'amener des prises de conscience, animer le débat et co-construire de manière participative un plan d'évolution.



Nos prestations **CONSEIL**

4. Le sondage culturel

Par une enquête avec des questions ouvertes et des entretiens exploratoires, le sondage culturel explore de manière approfondie la culture réelle de l'entreprise et comment elle influence les comportements, détermine des réactions, bloque ou libère l'innovation, la responsabilité, les initiatives, l'implication.

C'est un outil précieux à l'heure de :

- diminuer les risques psycho-sociaux
- préparer une fusion ou après coup, la faciliter
- conduire un changement à fort enjeu
- aider une structure importante ou ancienne à se moderniser
- changer un état d'esprit collectif
- mettre à jour les problématiques
- connaître réellement votre entreprise.



Un sondage culturel permet de mettre à jour ainsi :

- les valeurs réelles (et non déclarées ou officielles) qui déterminent les comportements spontanés et les décisions
- les strates sociales, les hiérarchies non visibles, les différents collectifs
- les réseaux
- les circuits d'information formels et informels
- les pratiques et habitudes ancrées
- les règles et rites non écrits du ou des différents groupes et sous-groupes (par exemple, accueil de nouvelles personnes, règlement des conflits etc.)
- les éventuels conflits latents ou sous-jacents
- les différents jeux de pouvoir et leurs effets
- la systémique particulière de l'organisation
- les raisons d'impasses ou freins à des évolutions souhaitées, etc.

Les bénéfices de cette mise à jour sont remarquables. Le sondage culturel va apporter des informations déterminantes mais non visibles en surface, et des prises de conscience et des éclairages vitaux pour tout dirigeant dans un contexte à fort enjeu.

Les informations apportées permettront à vos équipes :

- de mieux se connaître, s'apprécier
- de réaliser des économies d'échelle en évitant les impairs stratégiques, des erreurs de leadership et de communication
- d'identifier des impasses subjectives
- de gagner du temps
- de cibler les bonnes actions, de prioriser correctement les étapes d'un plan ou d'un projet majeur
- de mieux créer un contexte motivant
- de résoudre des conflits de groupes
- de réparer des dysfonctionnements humains ou organisationnels
- d'identifier les croyances collectives limitantes et de savoir les contourner ou les transformer
- de connaître les vrais leviers de l'action et du changement
- de mieux décider des problématiques relationnelles, des talents non révélés, des pistes claires d'amélioration, etc

La restitution peut se faire avec les participants en séminaire ou en plusieurs groupes, avec l'ensemble du management. C'est une formidable occasion d'amener des prises de conscience, animer le débat et co-construire de manière participative un plan d'évolution.

5. Entretiens exploratoires

Il s'agit d'entretiens conduits par un de nos consultants-coach, en face à face et d'une durée de 1h à 1h30, qui instaurent une écoute de grande profondeur, autour d'un sujet donné.

Par des techniques de questionnement et en parfaite transparence, l'interviewer donne la parole sur le thème de l'entretien à la personne interviewée. Ce mode d'expression privilégiée permet de recueillir des informations de qualité.

Les entretiens exploratoires peuvent être programmés dans des contextes très différents :

- recrutement
- mobilités internes et de détection de hauts potentiels
- médiations et d'arbitrages
- audit culturel ou diagnostic de pratiques managériales : dans ce cas, ils explorent les croyances collectives enracinées, les visions partagées, la puissance de l'influence de l'inconscient collectifs sur les comportements.
- restitution questionnaire de profil de personnalité,
- en appui à une enquête 360°
- dans le cadre d'un assessment
- dans la préparation de réunions stratégiques
- dans le cadre de conduites du changement

Ils permettent le débat contradictoire et la relativisation des points de vue ou de données faussement objectives (en matière humaine et sociale, l'objectivité est un idéal, mais certainement pas une réalité tangible externe) par l'expression personnelle de vécus et de ressentis.

C'est une manière intelligente d'intégrer dans vos données l'intelligence émotionnelle et les informations expérientielles utiles.



Nos prestations **CONSEIL**

6. Open Feedback : la nouvelle génération des 360°

OpenFeedback est le plus puissant des 360° en ligne car il est entièrement basé sur des questions ouvertes.

Cette solution collaborative vous aidera à comprendre réellement vos forces et vos axes de progrès.

Comment ça marche ?

OpenFeedback est le plus puissant des 360° en ligne car il est entièrement basé sur des questions ouvertes. Cette solution collaborative vous aidera à comprendre réellement vos forces et vos axes de progrès. Comment ça marche ?

Grâce à la technologie OpenFeedback de notre partenaire ShareWizme, les questions sont mises en ligne et vous obtenez l'effet miroir en recueillant la perception que votre entourage a de vous.

Nous veillons à ce que les questions, entre 4 et 5, soient formulées de manière à recueillir des éléments factuels.

1. Invitez par e-mail vos collègues, supérieurs hiérarchiques et collaborateurs.
2. Soumettez-leur les questions ouvertes qui vous permettront de progresser personnellement et professionnellement.
3. Recevez un rapport complet et structuré qui vous guidera dans votre processus de transformation.

Quels bénéfices ?

- Vous prenez conscience de la manière dont vous êtes perçu.
- Vous programmez votre plan de progrès à partir d'éléments concrets et pertinents, et décuplez vos performances.
- Vous faites vivre une dynamique collaborative au sein de votre organisation.

