



pace

CATALOGUE DE FORMATION

2015-2016

Espace créations: page 4

Espace conseil: page 7

Espace formation continue: page 13

Espace nouveautés: page 21

Espace clients: page 28

Espace presse & publications: page 31

Le Groupe PACE est le rassemblement depuis 1998 de consultants et d'intervenants venus de divers horizons (entreprise, art, relation d'aide, science, sport).

Son siège social est situé à Paris, et compte 15 consultants permanents qui interviennent sur 4 continents en français, anglais, italien et espagnol.

La structure peut mobiliser un réseau de consultants, à travers ses filiales et partenaires en Europe, Amérique du Nord et en Afrique.

Le Groupe PACE agit pour la promotion des approches en ressources humaines, nouvelles et inspiratrices auprès des entreprises.

Ses interventions s'organisent au travers d'actions de conseil et d'audit, de formations, de séminaires, d'universités pour les hauts potentiels et d'accompagnement à la réflexion des équipes dirigeantes.

Le Groupe PACE est aussi le gardien de la promotion, de l'évolution et de la qualité de certaines approches comme celle des masques de la méthode Persona, de la modélisation intégrative ou de la création collective.

Ces approches, ouvrant aux potentiels des personnes et des organisations, permettent des actions dans de nombreux domaines d'application.

Certains de ses projets ont été salués par les magazines **Courrier Cadres** et **Management** comme particulièrement innovants et performants à long terme.

Les interventions sur mesure proposées au sein du Groupe PACE s'inscrivent dans une éthique et une démarche bien définie.

Depuis 2013, le groupe PACE soutient les projets du fonds de Dotation PACE pour l'éducation, qui consistent à parrainer les projets d'éducation à la paix pour des personnes ou des groupes ayant peu accès à ces approches.

www.groupepace.com | www.methodepersona.com

Espace créations



CONDUITE DU CHANGEMENT

Un espace de réflexion sur les différentes phases de changement, sur les attitudes, les ressources et les acceptations de certaines difficultés.

Gérer la déstabilisation des situations de crises, vivre les décisions en période de changement, et assurer la réalisation de la transformation du système.

INTELLIGENCE COLLECTIVE

Un espace d'apprentissage sur le management des situations et sur la mobilisation de la performance au niveau du collectif. Comment développer un multilogue performant tout en développant les initiatives et l'autonomie.



LEADER ET RESPONSABLE

Un Espace générateur d'une vraie prise de conscience de son positionnement, de ses axes de progrès, et des possibilités individuelles pour pouvoir agir avec ses talents dans l'environnement.

LEADER TRANSVERSAL

Un espace pour acquérir de l'influence et des points d'appui lorsque l'on est chef de projet ou que l'on coordonne sans lien hiérarchique.

Intégration de différents niveaux de management





GESTION DES CONFLITS : LA FORCE ET LA PAIX

Un espace de modélisations des pratiques de conflits, de pratiques d'arts martiaux, de mise en lumière de nos émotions, de nos perceptions, de nos représentations de sensations aussi symboliques que fondamentales que celle de notre territoire. Des apprentissages concrets et accessibles, des agilités et une qualité de présence, qu'elle soit professionnelle ou personnelle.

LE STRESS : UN, DOS, STRESS... PARTEZ.

Un espace pour gérer les relations difficiles et les situations de stress et pour créer du choix face aux stimulations excessives.



AFFIRMATION DE SOI ET PRISE DE PAROLE EN PUBLIC

Un espace ludique pour partir de soi et de ses valeurs et exprimer son authenticité. Choisir d'être en relation plutôt que de communiquer. Préciser le sens et les modalités de ses interventions.

EXCELLENCE DANS LA VENTE

Un espace pour les commerciaux expérimenter afin de créer l'alliance entre ses propres qualités commerciales et la compréhension fine des exigences subtiles des clients



Espace conseil



LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Au delà de la « mode », les risques psychosociaux sont une occasion de réfléchir à l'organisation du travail dans votre univers. Notre partage et notre accompagnement va vous permettre de regarder cette problématique avec distance.

Nous travaillons sur des fondamentaux simples qui sont des solutions qui existent dans votre entreprise.

Vous ne trouverez pas de gourous dans notre accompagnement mais une réappropriation de solutions précises qui vous appartiennent et qui constitue une vraie solution face aux contraintes qui vous sont propres.



LA MODELISATION SYSTEMIQUE

Il s'agit ici d'une expertise très spéciale qui consiste à faire émerger de l'existant concret de l'organisation, les points forts, de les formaliser, d'y intégrer des besoins spécifiques en accord avec la direction prise par cette organisation, de les transmettre aux personnes bénéficiaires par divers moyens et de leur permettre d'intégrer ces modèles dans leurs pratiques quotidiennes.

Nous avons réalisé cela sur des savoir faire commerciaux ou de qualité de la relation client, sur des expertises métier "pointues", sur les valeurs de l'entreprise et sa traduction dans les modes de managements, sur les attitudes d'excellence des Leaders.

Ce travail peut se coupler avec les nouvelles technologies de l'information ou des capsules "d'Intranet".

LA CREATION COLLECTIVE



La richesse individuelle et collective des individus se trouve dans l'expression du potentiel créateur, et se développe, se multiplie, se stimule grâce au partage. Nous utilisons en particulier la création collective comme une

méthode ludique génératrice de cohésion, d'ouverture à de nouveaux potentiels, et aussi comme mode d'apprentissage dynamique et stimulant. des consignes, des mots pouvoirs, des débriefings...

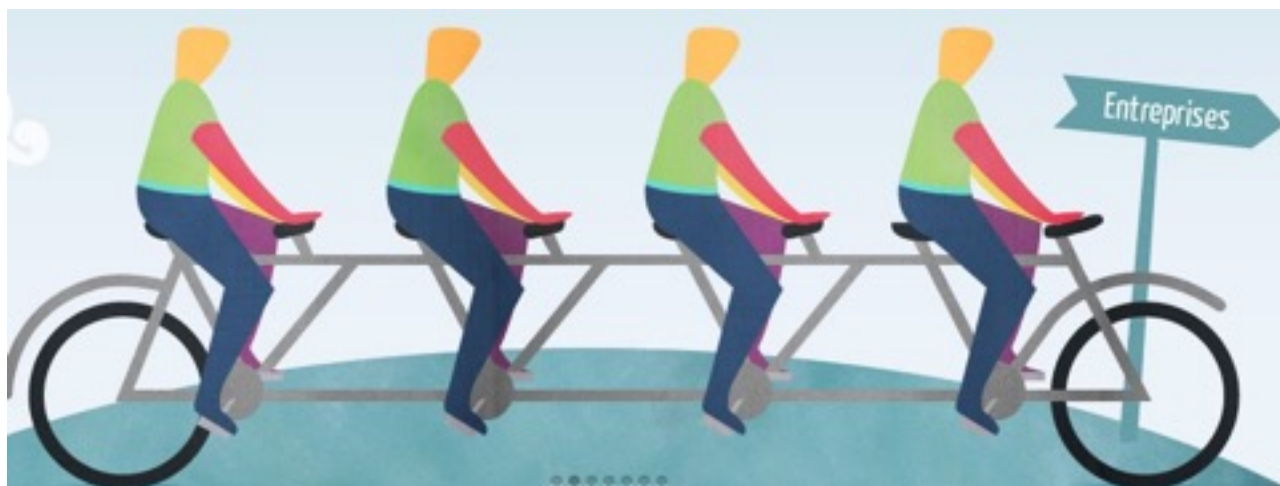
L'INFRASTRATEGIE



Votre organisation peut en cacher une autre.

L'infrastratégie concept créé et développé par le groupe Pace. Nous travaillons ensemble sur les mémoires inconscientes de l'organisation pour lever les freins à son développement.

Cartographier ces mémoires amène à une meilleur "créalisation": intégrer dans le temps les rêves et la réalité de votre organisation.. L'infrastratégie est un outil puissant pour créer et dynamiser de nouvelles pratiques tant humaines qu'opérationnelles.



Développement collectif durable

Le Développement Collectif Durable est une recherche et une contribution du groupe PACE tout particulièrement d'Olivier CORCHIA et Daniele TERRANOVA qui met le Collectif dans une perspective de pérennité et de solidité des organisations et des équipes.

Le collectif pour une personne, c'est comme faire du vélo, ça ne s'oublie jamais. Pourtant les débuts sont souvent difficiles et demandent du soutien et de l'apprentissage.

Le développement Collectif durable, ce sont :

- des principes de systémiques,
- des principes de synergies d'équipes,
- la compréhension des impacts de l'équilibre règles/reasons sur la performance,
- l'évaluation du temps à y consacrer et la manière de mesurer les résultats au delà des perceptions.
- la création de dispositifs permettant le fonctionnement régulier de la mise en commun, des créations collectives et des lieux et moments de décisions.

Pour les organisations, c'est particulièrement important dans les périodes de transformation ou de crises latentes, ou de restructurations.

C'est aussi très utile, pour les managers, pour les équipes, qui ont besoin de retrouver une envie de travailler ensemble ou un nouveau niveau de maturité.



Accompagnement du Top management

- Aide à la conception de la vision, à la constitution d'une identité et à la création des valeurs de l'organisation.
- Coachings individuels.
- Conseil en gestion de carrière et mobilité professionnelle.

Accompagnement du management intermédiaire

- Aide pour porter et déployer les projets internes et externes.
- Coachings individuels.
- Conseil en gestion de carrière et mobilité professionnelle.
- Formation au leadership managérial.
- Formations inter-entreprises d'accompagnement ou de compétences.

Accompagnement transversal

- Mise en place d'une ingénierie de formation.
- Aide à la créativité.
- Accompagnement des projets internes.
- Modélisation intégrative des compétences.

Conseil spécifiques aux dirigeants

- Accompagnement à la transmission d'entreprise.
- Conseils en infra-stratégie.



La méthode Persona est au coeur de notre activité, comme un coeur qui donne vie à l'ensemble de nos actions, dans le respect et la compréhension profondes de nos différences et de nos ressemblances.

Elle propose de partir à la découverte des différentes personnalités autour des sept masques de la méthode Persona. Nous explorons ces sept personnalités dans leurs modes de pensées, leurs potentiels, leurs rythmes et leurs sens pour comprendre ce qui fait la différence et la spécificité de chacun; en allant les découvrir de l'intérieur et entrer ainsi dans le champ de leur expérience.

Nous expérimentons les « visions du Monde » des Zani, Pantalon, Capitan, Pulcinella, Docteur, Arlequin et Tartaglia pour en ramener une compréhension approfondie de l'expérience intime et personnelle de chacun, apprendre à les reconnaître et tester différents postures d'application : management, vente, coaching, développement professionnel et tout particulièrement le leadership. Ceci nous permet d'identifier les avantages et inconvénients de chacun d'eux ; cette ouverture à la diversité des autres reflète aussi la complexité et la richesse qui nous permet de découvrir de nouvelles perspectives.

Une formation adaptée aux défis actuels de gestion des ressources humaines

Les objectifs visés :

- améliorer l'efficacité des interventions de motivation et de mobilisation du personnel par une compréhension accrue des personnalités
- connaître les différents potentiels, et les facteurs de personnalités dominants chez chaque collaborateur afin de mieux les évaluer et les faire évoluer;
- créer un climat de travail propice à la rétention du personnel performant;
- développer des habiletés de leadership adaptées aux situations et aux individus;
- augmenter la collaboration entre les membres des équipes;
- favoriser l'implantation des valeurs organisationnelles propres à créer la productivité, l'efficacité et l'harmonie au sein des équipes;
- créer un milieu de travail stimulant pour les gestionnaires et les employés afin d'attirer les ressources humaines performantes en cette ère de pénurie de main-oeuvre.

www.methodepersona.com

Espace formation continue

Développement des compétences comportementales ciblées

Le Leadership et le management

La relation client

La cohésion d'équipe

Stages spécifiques opérationnels

Développement des compétences comportementales ciblées

• Gestion du stress

Public : Ingénieurs du support et managers.

Objectifs : Gérer la relation difficile et les situations de stress face aux grands comptes lors des réclamations.

Durée : 2 jours.

• Gestion des conflits

Public : Personnel en relation clientèle (front office).

Objectifs : Lever les freins à notre compréhension des conflits.

Outils, stratégies et ressources pour notre capacité à résoudre des conflits.

Durée : 2 ou 3 journées

• Ombre et Lumière

Public : Managers à haut potentiel, ou toutes personnes volontaires en développement professionnel et personnel.

Objectifs : Dans le cadre d'un groupe, sous la forme d'un coaching individuel sur des thèmes pertinents pour les participants, enseignement de points clefs sur l'évolution professionnelle et personnelle.

Durée : 1 journée (groupe de 8 personnes maximum) .

• La gestion du changement

Public : Managers à haut potentiel.

Objectifs : Gérer les situations de crise ; Vivre ses décisions en période de transition ; Assurer les transformations ; (harmoniser le changement)

Durée : 3 jours.

• L'imagination constructive

Public : Equipe Marketing.

Objectifs : Talents + Méthode + Énergie = Créativité.

Benchmarking & modélisation. Urgence et orientation solution dans la livraison.

Durée : 2 journées

• Accroître son potentiel d'intervention

Public : Ingénieurs d'affaires et responsables de Business Units.

Objectifs : Renforcer l'impact personnel et l'image de soi. Développer la qualité de ses présentations en public.

Durée : 2 journées

Références clients : Aventis, Brossard, Continent Assurances, Bouygues telecom, Geac (INFOR), Microsoft, Ministère du travail.

Le Leadership et le management

• Leader et responsable

Public : Managers et chefs d'équipes.

Objectifs : Se connaître soi, Communiquer avec les autres, Grandir ensemble.

Des outils pour la connaissance de soi et le management, pour la communication et la motivation et pour le leadership de l'équipe.

Durée : 7 jours en 3 modules (3+2+2).

• Leader transversal

Public : Chefs de projets et cadres non hiérarchiques.

Objectifs : Se connaître soi, Communiquer avec les autres, Grandir ensemble.

Des outils pour la connaissance de soi et le management, pour la communication et la motivation et pour le leadership de l'équipe.

Durée : 5 jours en 2 modules (3+2).

• Entretien d'appréciation et de développement de la performance

Public : Managers.

Objectifs : Structuration de l'entretien, fixation des objectifs, critères de reconnaissance pour le travail, prise en mains des supports, réalisation des entretiens.

Durée : 2 jours.

• L'efficacité managériale

Public : Codir, ensemble des managers et agents de maîtrise.

Objectifs : Générer de la collaboration inter services ; Résolution de conflits.

Acquisitions d'outils managériaux.

Durée : 4 journées (2+2)

• Voir, Comprendre et Manager

Public : Ensemble des managers.

Objectifs : Reconnaître et révéler ses talents de manager. Reconnaître et entraîner son équipe. Reconnaître les outils du manager. Reconnaître et manager les difficultés.

Durée : 10 journées. (3 +2+3+2)

• Coach et Leader

Public : Inspecteurs et Directeurs des ventes.

Objectifs : Personnaliser son management ; Les outils et qualités du Leader ; Le coaching personnalisé des commerciaux.

Durée : 5 jours (3 + 2).

• La personnalisation du Management

Public : Ingénieurs d'affaires et responsables de Business Units.

Objectifs : Développer ses capacités pour gérer la diversité de ses équipes.

Réflexions et attributions des rôles dans l'équipe selon les compétences individuelles des collaborateurs.

Durée : 3 journées

• Leadership & Management

Public : Ingénieurs d'affaires et responsables de Business Units.

Objectifs : Niveaux de problématique pour le Management et le Leadership.

Les qualités du leader. Durée : 2 + 1 journées

• Faire progresser le résultat tout en gardant la relation

Public : Managers de télévendeurs.

Objectifs : Apprendre à différencier ses actions de coaching pour les personnaliser tout en gardant l'efficacité.

Durée : 2 journées

• Prendre de la hauteur et travailler en transversalité

Public : Comité de Direction suite à une fusion – acquisition.

Objectifs :

Créer une connaissance et une cohésion d'équipe.

Créer des liens entre des personnes différentes dans leurs modes d'action.

Ouvrir à différents niveaux de management le CODIR.

Mettre dans un travail collectif les membre du CODIR.

Décloisonner les domaines de compétences (vision large).

Donner des méthodologies à l'équipe.

Accentuer le recul individuel par rapport aux tâches et aux conflits.

Échanges des savoir-faire et organisation entre les membres de l'équipe.

Comprendre d'autres difficultés relationnelles dans l'équipe.

L'équipe devient Leader et développe sa « touche ».

Augmenter la capacité de vision collective.

Feedback de l'équipe sur les talents individuels exprimés.

Durée : 3+3+2+2 journées.

• Évaluation des compétences comportementales

Public : Ensemble des managers.

Objectifs : Mise en place d'une démarche d'évaluation de la compétence.

Amélioration et valorisation du développement des compétences comportementales évaluées dans un bilan annuel.

Durée : 2 journées

Références clients : Brossard, Continent Assurances, Case New Holland (fiat), Data Base Factory, Degremont exploitation, Infilco, Ondéo Degremont (Suez) , Perreault, Soft computing, École Nationale de l'Administration Pénitentiaire, Ministère de l'économie et des finances.

La relation client

• **Présentation devant un client du rapport annuel d'activité** (collectivité publique)

Public : Direction Générale, Services Techniques, Recherche et Développement.

Objectifs : Préparation d'une présentation et percutante au client de son rapport d'activité. Définition des objectifs, répétition des présentations, exercices d'amélioration et mise en forme des conditions matérielles. Durée : 2 jours (1 + 1/2 + 1/2).

• **Les masques de la vente**

Public : agents généraux d'assurances.

Objectifs : Permettre à des commerciaux confirmés de se remettre en cause sur leurs pratiques de vente. Durée : 3 jours.

• **Les masques de la vente Sup**

Public : agents généraux d'assurances.

Objectifs : développement de la personnalité, de la motivation et de l'adaptation fine aux clients. Durée : 3 jours.

• **Comprendre les situations difficiles pour mieux communiquer**

Public : Agents d'accueil de la fonction publique.

Objectifs : Anticiper les réactions des usagers. Définir la problématique et les potentialités d'action. Durée : 2 journées

• **Techniques commerciales et qualités de vendeur**

Public : Nouveaux vendeurs.

Objectifs : Acquérir les stratégies pour : Développer des opportunités de conclusion nettes pour pouvoir agir face aux objections.

Pour être réceptif aux motivations du client ;

Pour augmenter ses capacités d'analyse des entretiens ;

Pour avoir une stratégie précise dans l'entretien et pour développer une attitude d'égal à égal avec le client. Durée : 4 journées.

• **Image personnelle et impact professionnel**

Public : Responsable d'accueil, maître d'hôtel et chef de rang.

Objectifs : Développer des attitudes et des comportements dans la qualité de service.

Cibler de manière efficace les attentes spécifiques des clients. Durée : 2 journées

• **Gérer sa vente**

Public : Ingénieurs d'affaires et responsables de Business Units.

Objectifs : augmenter ses qualités de vendeur et de négociateur par des approches comportementales de la relation.

Les renforcer dans leur rôle et dans leurs perceptions de la vente par rapport à leurs clients. Durée : 3 journées

Références clients : Accor, Airbus, Avis, ESA, Continent Assurances, Géac (INFOR), Generali, Ministère du Travail, Thea, Veolia Environnement.

La cohésion d'équipe

• Donner le meilleur de soi-même

Public : Comité de Direction.

Objectifs : Les exemples individuelles de donner le meilleurs de soi même : points clés.

Gestion du stress et reconnaissance.

La qualité de la présence.

Modélisation des histoires fondatrices de réussite.

Durée : 4 journées (avec partie outdoor).

• Cohésion d'équipe et créativité collective

Public : Comité de Direction.

Objectifs : Créer du lien et une réflexion hors cadre sur les projets d'entreprises.

Production d'une identité de groupe (production vidéo).

Durée : 2 journées

• Guide pour survivre dans un monde en transformation

Public : Comité de Direction.

Objectifs : développer des compétences pour anticiper les crises, pour accompagner les résistances et asseoir le changement.

Durée : 3 journées

• Développement des potentiels

Public : Comité de Direction.

Objectifs : Accroître la compréhension entre les membres du comité.

Identification des potentiels à développer dans l'équipe.

Durée : 2 journées.

• De la vision à l'action

Public : Ensemble de l'entreprise.

Objectifs : Développement d'une identité commune. Plan de réalisation et d'appropriation du projet d'entreprise.

Durée : 2 journées (1+1)

Références clients : Acura, Bancarel, Brossard, Ondéo, Hewlett Packard, Industrial Solution, Socotec.

Stages spécifiques opérationnels

• Comment réussir le développement d'un centre de profit

Public : Directeurs de centre de profits.

Objectifs : Aide à l'action et à la motivation des responsables de centre de profits ;

Travail sur les savoir-faire métier ;

Développement de son positionnement de responsable de centre de profit ;

Mise en place de méthodes pour la création de nouvelles dynamiques (commercial, gestion, organisation, management, image de marque...).

Durée : 5 jours en 2 modules (3+2)

• Coaching à l'international

Public : Négociateurs, acheteur à l'international ou expatriés.

Objectifs : Adaptation à une nouvelle culture ; Démarche et intégration sur les zones Amérique, Asie, Europe et moyen-orient.

Durée : 2 jours pour une zone (possibilité de travailler en langue étrangère).

• Efficacité dans les interfaces culturelles et relationnelles

Public : Acheteurs grand comptes.

Objectifs : Apprendre aux acheteurs à décrypter les comportements de leurs interlocuteurs : fournisseurs, collègues.

Permettre aux acheteurs de s'adapter aux situations et aux différents types de personnalités et de culture

Durée : 2 journées

• Développer les mêmes longueurs d'ondes avec ses clients

Public : Télévendeurs.

Objectifs : Développer leur efficacité dans les situations de vente : compréhension des mécanismes qui permettent aux clients de se mettre dans une décisions d'achat.

Comprendre les ressorts mécaniques (points clés des étapes) et psychologiques (mobiles d'achats, freins et aides à la décision.)

Durée : 2 journées

• Gérer la diversité des médecins (Stage 1)

Public : Visiteurs médicaux spécialisés.

Objectifs : développer des approches personnalisées et des attitudes adaptées à la gestion des médecins difficiles.

Durée : 2 jours.

• Gérer la diversité des médecins (Stage 2)

Public : Visiteurs médicaux spécialisés.

Objectifs : stratégies et tactiques de visites ; techniques de vente appropriées à chaque profil client ; training des vendeurs.

Durée : 2 jours.

• Animation de staffs

Public : Visiteurs médicaux spécialisés.

Objectifs : rendre vivante les animations de staffs, préciser l'objectif de son intervention, être acteur et rendre son public actif.

Durée : 2 journées

• **Conduite d'entretien**

Public : Visiteurs médicaux spécialisés.

Objectifs : garder un fil conducteur dans l'entretien, augmenter ses capacités d'analyses, développer une attitude d'égal à égal avec le médecin, s'appuyer sur ses qualités de vendeur.

Durée : 2 journées

• **Déceler les points d'intérêts et conclure**

Public : Visiteurs médicaux spécialisés.

Objectifs : Être réceptif aux motivations des médecins, en faire un point de levier de son argumentation. Développer des opportunités de conclusions nettes.

Durée : 2 jours.

• **Des masques et vous !**

Public : Services fonctionnels (DRH, Service Formation, Département informatique, Département Marketing).

Objectifs : développer une stratégie de communication efficace en dehors des liens hiérarchiques, faire tenir compte des enjeux de son service auprès de ses clients internes.

Durée : 2 jours.

• **Faire progresser les ventes par le coaching des vendeurs**

Public : Directeurs de régions

Objectifs : donner aux DR une compréhension affinée des axes de progression de leurs délégués ; Maîtriser des approches de coaching diversifiées.

Durée : 2,5 jours.

• **Création, Animation et Évaluation d'une RP**

Public : Directeurs Régionaux en préparation de leur réunion d'équipe

Objectifs : Faire passer les messages du marketing sous une forme créative, appropriation par les VM (visiteurs médicaux) de la RP.

Durée : 2 jours.

• **La Soif d'excellence**

Public : Equipe du département formation

Objectifs : Acquérir des clés d'observation et de décodage d'une relation ; Ouverture à une compétence de reconnaissance des traits de personnalité ; Utilisation d'outils spécifiques de renforcement de sa responsabilité ; Intégrer l'utilisation de ces outils pour l'autonomie dans l'accompagnement ; Prise de conscience et formalisation des modes de transmission des stratégies gagnantes des forces de vente.

Durée : 13 jours en 5 modules (Module 1 : L'excellence dans la calibration relationnelle 3 jours ; Module 2 : L'excellence personnelle dans sa relation avec les autres 2 jours ; Module 3 : L'excellence personnelle dans sa relation avec soi 3 jours ; Module 4 : L'excellence dans l'accompagnement des personnes 2 jours ; Module 5 : L'excellence par la modélisation 3 jours).
3 journées de suivi individuel et collectif.

Références clients : Continent Assurances, Data Base Factory, Elanco, Lilly, Stolt Offshore, Théa, Union Financière de France, Valeo.

Espace nouveautés

Le management intergénérationnel

La génération X, vous connaissez? Et la génération Y? Et les Boomers? Évidemment chaque génération est influencée par la culture et le contexte social et économique qui prévaut pour elle. Du choc des cultures, les organisations sont maintenant au fait du choc des générations. Un défi immense pour les managers! Arrimer les différentes générations et leur permettre de s'épanouir selon leurs propres critères tout en respectant les autres générations déjà bien en place dans l'organisation.

Public : Dirigeant d'entreprise, personnel cadre et superviseur

Durée de la formation : 3 jours

Le leadership du gestionnaire, le leadership responsable

Le leadership est l'une des habiletés fondamentales qui peut changer le monde. Les leaders ne sont ni « patrons » ni « commandants » mais plutôt des personnes engagées à « créer un monde dont les gens veulent faire partie ». Le VRAI leadership jaillit, non pas du pouvoir mais bien de l'influence, la congruence et l'intégrité. Ce leadership responsable implique la gestion des relations, l'interaction et la communication au sens de l'équipe, de l'organisation.

Cette formation vise le développement de l'habileté à impliquer les autres dans le processus d'atteinte d'un but, au sein d'un système. L'habileté à exprimer la vision, l'habileté à encourager la coopération et le savoir-être, devenir un exemple.

Public : Dirigeant d'entreprise, personnel cadre, personnel de supervision

Durée de la formation : 2 jours

Gérer le changement dans les organisations

Il n'y a de permanent que le changement ! C'est bien la réalité des organisations qui doivent, pour réussir, réagir aux réalités des marchés et aux impératifs organisationnels. Les gestionnaires sont les initiateurs des changements. Ils doivent aussi devenir les facilitateurs et les mobilisateurs des ressources directement ou indirectement affectés par les changements. Les phases de changements, les conditions facilitantes, les réactions types et surtout les manières d'influencer positivement chacun dans cette permanente réalité... du changement.

Public : Personnel cadre et personnel de supervision

Durée de la formation : 2 jours

L'authenticité dans le management

Il n'y a de permanent que le changement ! C'est bien la réalité des organisations qui doivent, pour réussir, réagir aux réalités des marchés et aux impératifs organisationnels. Les gestionnaires sont les initiateurs des changements. Ils doivent aussi devenir les facilitateurs et les mobilisateurs des ressources directement ou indirectement affectés par les changements. Les phases de changements, les conditions facilitantes, les réactions types et surtout les manières d'influencer positivement chacun dans cette permanente réalité... du changement.

Public : Personnel cadre et personnel de supervision

Durée de la formation : 2 jours

Confection et amélioration des outils de gestion des ressources humaines

Notre expertise en psychologie industrielle, en psychométrie et en confection d'outils de gestion des ressources humaines vous permet d'obtenir des documents adaptés pour soutenir votre gestion des ressources humaines. En outre, nous pouvons confectionner des grilles d'analyse de C.V., des grilles d'entrevue adaptées aux profils des postes, des grilles de gestion de la performance et du développement, etc.

Diagnostic organisationnel

Avant de mettre en place des changements au sein de l'organisation, il peut s'avérer judicieux de mesurer certains éléments au sein des départements visés. Un diagnostic organisationnel vous donne une photo de certains aspects particuliers comme le sentiment d'équité ressenti, le climat de travail, l'efficacité des communications internes, l'efficacité de la structure hiérarchique, etc. Les forces positives et négatives vous sont présentées afin d'intervenir de façon précise, efficace et systémique par la suite.

Le Leadership des émotions : développer son intelligence émotionnelle

Notre intelligence est multiple : logico mathématique, verbale, musicale, kinesthésique, visuo spatiale mais aussi inter et intra personnelle. C'est de ces deux dernières qu'est issue l'intelligence émotionnelle, capacité à discerner les humeurs, tempéraments, motivations, intentions des autres mais aussi de soi.

Développer son intelligence émotionnelle, c'est apprendre à comprendre le processus émotionnel pour mieux gérer ses émotions et celle des autres.

Les bénéfices sont nombreux :

- accroissement de la confiance en soi
- accroissement de l'estime de soi,
- plus grand épanouissement personnel,
- optimisation de la communication et aptitudes relationnelles,
- capacité à déclencher des états émotionnels optimaux pour mieux appréhender les situations difficiles..

La formation bénéficie d'une pédagogie dynamique et d'une approche orientée résultats avec outils immédiatement utilisables.

Format : de 2 à 3 jours

Niveaux : 3 niveaux de formation (approche progressive) permettant un approfondissement et une maîtrise accrue des concepts et des compétences émotionnelles.

Formatrice et coach franco-canadienne en entreprise (ex dirigeante) et spécialisée dans le leadership et l'intelligence émotionnelle formée aux approches EQ (Emotional Quotient) nord-américaines.

Public : toute personne désireuse d'acquérir et de développer des compétences émotionnelles pour accroître son leadership personnel.

Le leadership au féminin

La prédominance des modèles de leadership masculin implique un effort d'adaptation important pour les femmes pour s'affirmer et réussir dans les postes de management. Aussi l'absence de modèle féminin est-elle perçue comme un frein à leur succès.

Les objectifs de cette formation dédiée aux femmes sont de :

- Comprendre les différences entre le leadership masculin et féminin
- Développer les compétences spécifiques de leader féminin gagnant
 - Développement des autres
 - Attentes et reconnaissance
 - Exemplarité
 - Inspiration
- Comprendre les traits de personnalité qui influencent positivement les entreprises
- Dépasser les auto-limitations
- Solidifier sa confiance en soi en développant l'auto-coaching
- Développer une communication efficace en évitant les pièges d'une sur-émotivité
- Accroître les compétences de prise de décision

Cette formation bénéficie d'une pédagogie dynamique et d'une approche orientée résultats avec outils immédiatement utilisables.

Formatrice et coach franco-canadienne en entreprise (ex dirigeante) et spécialisée dans le leadership et l'intelligence émotionnelle.

Public : Dirigeantes, directrices, cadres et managers en poste ou en devenir qui souhaitent affirmer leur leadership et jouer sur leurs forces et qualités typiquement féminines.

Le Manager humaniste : un leader inspirant et charismatique

La formation des managers repose habituellement sur la transmission de savoirs et le développement de compétences techniques ; or, les mutations récentes du management dans les entreprises conduisent ces dernières à rechercher également le développement du savoir être des personnes qui composent l'encadrement.

Le manager humaniste sait concilier les besoins de l'entreprise et les besoins humains en alliant les valeurs et la motivation de ses collaborateurs.

La formation s'oriente autour des thèmes suivants ;

- Agir sur soi :
 - se situer et s'accepter
 - comprendre ses valeurs
 - solidifier sa confiance
 - intégrité et cohérence
- Les 4 dimensions du manager
 - Gérer la diversité
 - Sécuriser l'individu
 - Rechercher des résultats
 - Développer la cohésion et révéler l'intelligence collective
- Le leader inspirant
 - Leadership de partage
 - Influencer avec intégrité
 - Développer son écoute et reconnaître son style d'écoute
 - Communiquer efficacement, éthiquement et écologiquement
 - Développer le charisme

Public : Dirigeants, directeurs, cadres et managers souhaitant affirmer leur leadership
Et développer leur qualité d'être

Cette formation comprend de nombreux exercices pratiques à intervalle régulier au cours de la formation, de nombreux échanges sur les expériences personnelles, des exercices filmés (optionnel) et l'élaboration d'une "feuille de route" personnalisée à l'issue de la formation.

Atelier mené par une coach professionnelle (ex dirigeante) franco canadienne spécialisée en leadership et intelligence émotionnelle.

Approche neuro cognitive en entreprise: une compréhension inédite de l'être humain et des organisations.

Le lien entre le cerveau et les comportements. Entre le centre de décision et leurs applications. Entre les motivations d'un individu et ses actes. Au niveau individuel, relationnel ou organisationnel. L'approche NeuroCognitive et Comportementale : une nouvelle manière de comprendre et de gérer l'être humain.

Les trois niveaux d'action de l'A.N.C.

- Au niveau individuel : préférences et aversions, motivations profondes et fragiles, confiance en soi et assertivité, capacité à s'adapter, à prendre du recul, à innover.
- Au niveau relationnel : niveau de préoccupation, leviers de motivation, dynamique de groupe.
- Au niveau organisationnel : fluidité et dysfonctionnements dans les processus de l'organisation, résistance et acceptation du changement, cohérence des objectifs et collectifs.

Observez-les avec finesse et précision grâce aux grilles de lecture de l'A.N.C. Innovantes. Universelles. Redoutables.

Les clefs du succès de la gestion des autres et de soi

- Développer une vision systémique des comportements de l'individu pour le gérer dans sa globalité.
- Gérer le stress personnel et relationnel.
- Mobiliser l'intelligence adaptative pour faire face aux situations complexes ou nouvelles.
- Dépasser les conditionnements et blocages comportementaux.
- Gérer les personnalités difficiles (comportements manipulateurs, mauvaise foi...).
- Communiquer en gérant mieux l'échange.
- Construire des processus de travail compatibles avec le fonctionnement humain, pour plus de performance dans les organisations.

L'A.N.C. vous propose une gamme souple de modules de formation. Au programme : exercices pratiques, ateliers participatifs, études de cas, outils faciles à prendre en main. Sous des formes immédiatement applicables. Efficaces. Concrets. A effet durable. Trois qualités essentielles. Présentes dans tous nos outils de gestion des comportements et des relations humaines.

Espace clients

Les références clients que nous avons s'inscrivent au-delà des actions concrètes de développement des compétences et des potentiels, dans un cadre de sens et de pérennité commune.

CONTACTS CLIENTS:

Monsieur Jean-Michel HERBET, Directeur Commercial de la Société INFOR
Téléphone : 01.47.95.68.17

Monsieur Frederic THYS; Directeur de la communication et des Affaires institutionnelles
Groupe LIMAGRAIN.
Téléphone : 06.89.10.07.68

Madame Nadia MALKHAOUI Directrice des achats VINCI ENERGIES
Téléphone : 06 10 86 11 96

Madame Sylvie LORTAL Directrice INRA STLO responsable de l'Intelligence collective.
Téléphone : 02 23 48 53 22

Monsieur Jean-Philippe GIBAUT, Responsable formation commerciale de GENERALI
Assurances
Téléphone : 06.81.40.20.60

Madame Béatrice BOUDET, chargée de projets formation de GENERALI Assurances.
Téléphone : 01.58.38.11.52

Madame Florence LOUIS, Responsable formation de l'ENAP (Ministère de la Justice)
Téléphone : 05.53.98.98.98

Madame Martine HAUTEKIET, DRH Formation Développement groupe BONGRAIN
Téléphone : 01.34.58.65.13

Monsieur Philippe LEPLOMB, PDG de la Société PIZZA DE MANOSQUE.
Téléphone : 06.89.10.07.69

Monsieur Olivier CHANET Direction Achat GROUPE VALEO
Téléphone : 01 40 55 20 86

Monsieur Nicolas LECHEIN, Directeur des Ressources Humaines de la Société FIVES
STEIN
Téléphone : 01.60.91.11.25

Monsieur Jean Baptiste LABRUSSE DRH Laboratoire LILLY
Téléphone : 01 55 49 34 07

Madame Michelle DELARASSE Responsable formation OCP
Téléphone : 01 49 18 71 60

Monsieur Francis GUERIN Responsable formation Aventis.
Téléphone : 06 76 76 97 92 13

Monsieur Luc PARLAVECCHIO Dirigeant Fondation Deséquilibres
Téléphone : 07 87 95 25 26

Michel FREMONT Responsable Grands comptes France Farine
Telephone : 06 79 63 31 25

Diane GALLIOT Redactrice en chef de Radio France International
Téléphone : 06.85.55.00.10

Eric PETREMANN Directeur de la formation FORD FRANCE
Téléphone : 06 03 79 25 83

Natahlie QUIDEAU Direction de la communication SANOFI
Téléphone : 06 78 42 87 17

Sylvie VASSEUR Directrice Generale Adjointe JACQUET BROSSARD
Téléphone : 06 75 38 02 60

Philippe PORTMANN Chef de Cabinet DIRECte Ministere du travail
Téléphone : 06 85 14 52 73

Geoffroy FAUVEAUX Dirigeant Société ONIRYX
Téléphone : +32 478 50 41 56

Espace presse & publications

Magazine Courrier Cadres

« Bien connaître les psychologies des autres masques pour adapter son discours et son comportement face aux collègues, aux fournisseurs et aux clients, c'est le but de la méthode Persona.

Sept archétypes suffisent pour que chacun retrouve l'expression des différentes personnalités présentes dans n'importe quelle entreprise.

On invite les gens à découvrir quel est leur masque dominant. A partir de là, on les fait travailler sur leur perception avec le masque dans des situations de la vie quotidienne... ».

Extrait d'un article paru sur la méthode Persona dans le magazine Courrier Cadres en 2004.

Nouvel article paru dans Courrier Cadres en Avril 2009 sur le Groupe Pace et sa méthode Persona.

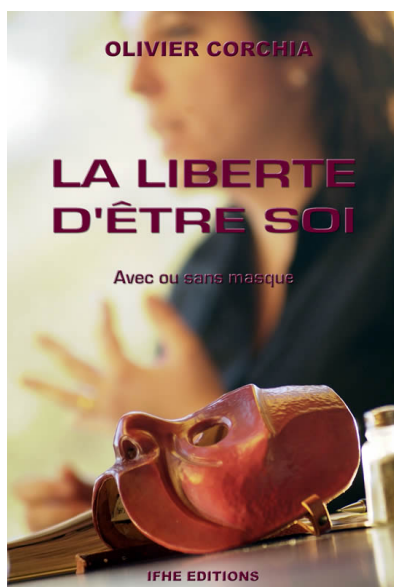
Magazine Management

« Depuis 3 ans que nous utilisons ces stages, l'équipe est plus soudée. En outre, les commerciaux se servent de ce qu'ils ont découvert avec les masques pour être plus efficaces en prospection.

Grâce à ce code, et alors que notre produit n'était pas le meilleur, j'ai réussi à répondre aux attentes d'un client du secteur bancaire ».

Témoignage de Jean-Michel HERBET— Directeur commercial Ste INFOR — interview parue dans le magazine Management.

Publication



Parution du livre

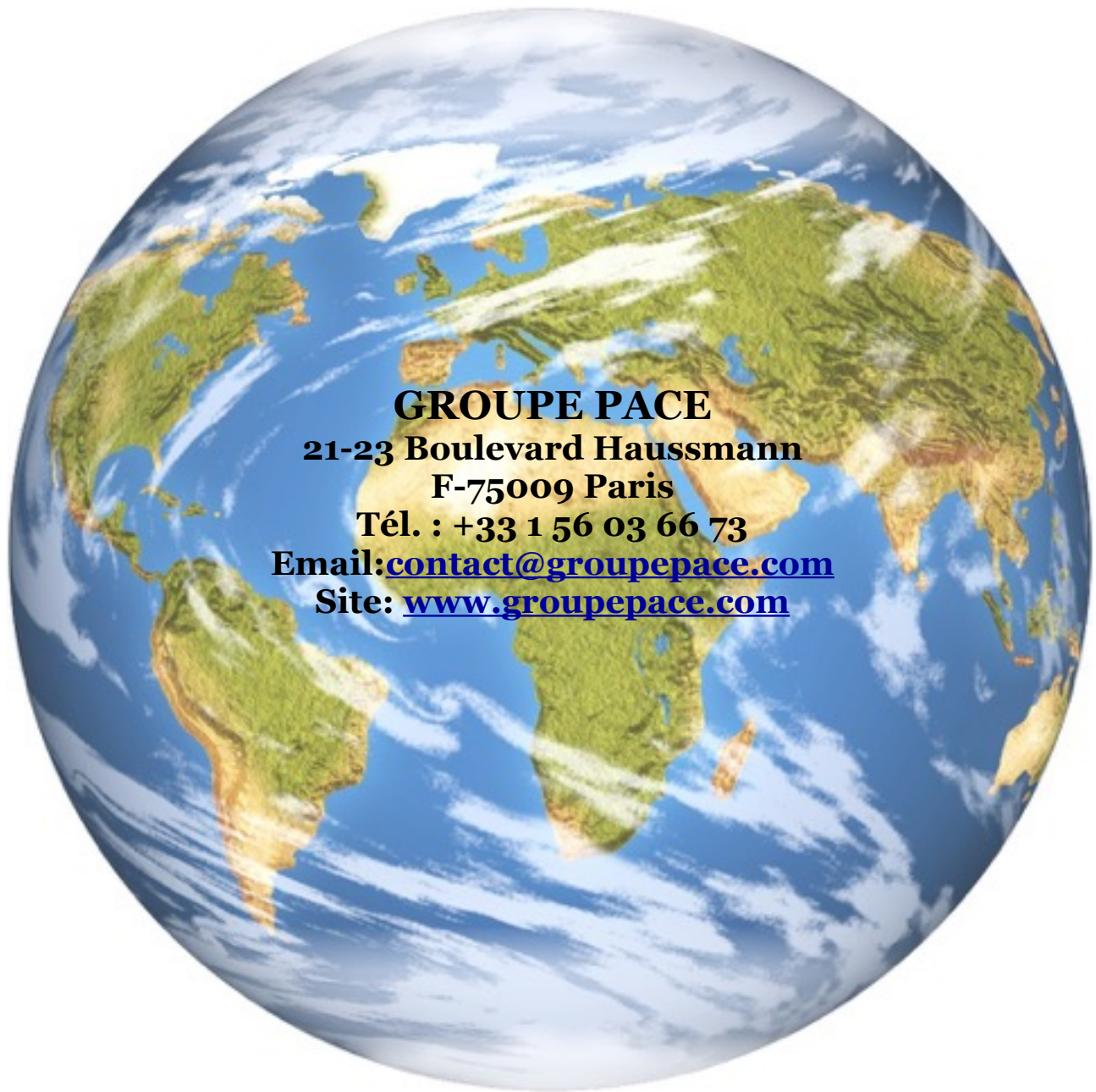
"La liberté d'être soi avec ou sans les Masques"

sur la méthode Persona du Groupe PACE.

Editions IFHE
Novembre 2007

Disponible sur www.fnac.com & www.amazon.fr

La réussite,
la cohérence,
le professionnalisme,
et l'envie !



GROUPE PACE
21-23 Boulevard Haussmann
F-75009 Paris
Tél. : +33 1 56 03 66 73
Email: contact@groupepace.com
Site: www.groupepace.com