



**Formations, accompagnement et coaching
pour le personnel d'établissements publics et privés,
institutionnels et associatifs**

MANAGEMENT

LEADERSHIP

GESTION DE PROJETS

ENTREPRENARIAT

**4
domaines
de compétences**

pour maintenir
une dynamique vertueuse
dans votre entreprise
et réussir un changement
systémique pour
son développement

2025

MODALITÉS4

LE MANAGEMENT5

Les Fondamentaux du Management6

Le Management par Objectifs6

La Gestion Budgétaire7

La Gestion des Ressources Humaines.....7

La Bonne Gouvernance8

L'Éthique Managériale8

Le Management Transversal9

Le Management Collaboratif9

La Gestion des Problèmes et des Risques10

La Gestion des Conflits et des Crises10

Le Management de la Diversité11

Le Management à l'International11

Le Parcours Managérial (sur 11 mois)12

L'Ingénierie Humaine pour Managers14

LE LEADERSHIP15

Le Leadership Situationnel16

Le Leadership Serveur17

Le Followership18

Le Programme complet de Leadership18

LA GESTION DE PROJETS19

Les Fondamentaux de la Gestion de Projets20

Le Management de Projets Techniques/Industriels20

Mise en pratique avec Prince2 et MS Projet21

La Méthode Agile21

La Conduite d'un Projet RSE/RSO22

La Gestion de Projets pour ONG22

Le Programme de Gestion de Projets22

L'ENTREPRENARIAT.....23

L'Entrepreneuriat24

L'Intrapreneuriat.....24

L'Entrepreneuriat Social25

Les 17 Objectifs du Développement Durable25

TARIFS.....26

INFORMATIONS PRATIQUES.....27



Isabelle DUQUESNE
Présidente (PhD, MBA, MA Peace Studies)

secteurs d'activités. Chaque prestation se plie **aux exigences de la qualité** et EUROBOGEN est certifié **Qualiopi**.

Porté par une volonté d'amélioration sociétale – et dans le cadre de l'Agenda 2030 – EUROBOGEN a choisi les **Objectifs de Développement Durables (ODD) 16 et 17** pour infuser tous ses services. L'ODD 16 guide vers une société plus juste et plus paisible à travers une éthique de gouvernance ancrée dans la participation. L'ODD 17 instruit sur les moyens pour travailler ensemble dans des partenariats et réseaux vertueux.



Le label PeaceAbility d'EUROBOGEN offre une panoplie de séminaires et conférences sur la concrétisation de la Paix dans les domaines de travail reliés à l'environnement, l'économie, le social et le politique. Ces volets sont abordés dans leurs dimensions locale, régionale, internationale – en passant par la conscientisation et la responsabilisation individuelle.

En alignement avec la Fondation norvégienne Business for Peace et son réseau d'entreprises mettant leurs travaux au service de la paix, EUROBOGEN a développé des critères et indicateurs pour qualifier et quantifier la paix interne en entreprise ainsi que la contribution d'une entreprise à la paix externe. Cette méthode est adaptable aux spécificités de chaque établissement ; c'est dans un exercice participatif que les managers et les équipes établissent une culture de paix par le travail et l'activité économique.

EUROBOGEN et son équipe de formateurs, évaluateurs et coaches est à votre écoute pour comprendre vos besoins en développement des capacités professionnelles et adapter les solutions pédagogiques aux situations concrètes de votre terrain. Le contenu est toujours conçu en accord avec les donneurs d'ordre et leurs besoins d'apprentissage organisationnel spécifique.

Isabelle DUQUESNE, Présidente

☎ 07 69 34 18 73
✉ ifd@eurobogen.com

Isabelle Duquesne



Types de services

- **La formation inter :** inscription individuelle. La prestation a lieu dans les locaux d'EUROBOGEN avec d'autres personnes venant d'autres établissements.
- **La formation intra :** inscription par l'établissement. Prestation dans ses locaux ou ceux d'EUROBOGEN, pour un groupe de 4-12 ou plus de participants.
- **L'intervention :** prestation à l'heure, la journée ou plus pour une facilitation d'un évènement interne.
- **L'évaluation :** évaluation mi-chemin (suivi), évaluation finale (résultats) ou évaluation long terme (impact & durabilité) relative à un programme ou un projet.
- **Le coaching :** séances d'accompagnement dont le contenu est entièrement personnalisé pour des managers responsables d'unités, programmes et projets.
- **L'accompagnement dans la conduite du changement :** un.e consultant.e EUROBOGEN accompagne les ajustements organisationnels dans un cadre de conseil, de facilitation participative et de communication pédagogique interne.

Formats des services - Durée et distribution des livrables

- **Les parcours :** séries de formations modulaires qui conduisent à l'acquisition de compétences génériques fondamentales et complètes (par exemple **le management**, p.5).
- **Les formations :** adaptables à la journée, la demi-journée ou en intensifs d'immersion et d'application terrain sur 3-5 jours.
- **Le présentiel :** formations et interventions prestées dans vos/nos locaux.
- **Le distanciel :** formations fournies à distance avec séances synchrones, webinaires, exercices et mise en pratique asynchrones. Les plateformes peuvent être Zoom, MTeams, BlueJeans ou autres.
- **Le blended :** mélange de présentiel et de distanciel, synchrone et asynchrone, ce qui est avantageux pour les programmes modulaires et les pratiques de terrain entre les sessions.

Accès & Administration

1. Chaque participant.e individuel.le peut s'inscrire par le site web EUROBOGEN. Il/elle reçoit une invitation et un lien URL. De même, l'agent.e des Ressources Humaines/Service de Formation interne (RH) peut enregistrer son personnel directement sur notre site.
2. Les fiches administratives (fiches de présence, d'évaluation, d'exercices, fichiers PowerPoint, etc...) sont disponibles aussitôt la commande confirmée.
3. L'agent commercial et l'administrateur d'EUROBOGEN suivent la relation client du devis jusqu'aux rapports annuels afin d'assurer le bon fonctionnement logistique et la plus grande satisfaction du Client.
4. L'assurance RGPD et le document relatif aux conditions de vente se trouvent sur le site Web d'EUROBOGEN.

Le Management

De tous temps et dans toutes sociétés, la **gestion** des ressources, des process et des personnes est la condition d'aboutissement des entreprises. Portée par une **vision** claire et reflétée dans une **culture** inclusive, la gestion est structurée en **hiérarchies** d'actions, en **flux** verticaux et latéraux, en interne et en externe.

L'**équilibre** des établissements dépend de l'**harmonisation** entre différentes approches et de **compromis** entre leurs efforts qui semblent parfois opposés : l'individu et le collectif, la stabilité et la croissance, la flexibilité et la constance, la tradition et l'innovation.

Les fonctions de **médiation** entre les dilemmes organisationnels, de **coordination** entre les parties prenantes internes et externes, et de **communication** sur les **changements** nécessaires face aux défis élargissent le concept de gestion à celui du **management**.

Henri Fayol expliquait déjà le management en cinq fonctions-clés (ici ajusté) :

- **Prévoir et planifier :** prévoir, c'est déjà agir.
- **Organiser :** assurer les ressources et les flux nécessaires au fonctionnement de l'entreprise.
- **Motiver :** encourager le meilleur chez les agents qui composent les unités par une culture organisationnelle basée sur la participation, la transparence et la justice sociale.
- **Coordonner :** relier et harmoniser tous les actes de l'entreprise de manière à faciliter un fonctionnement compris par tous.
- **Contrôler :** vérifier si tout se passe conformément au plan acté, aux accords passés et aux principes admis, et ajuster en conséquence si nécessaire (le changement).

C'est dans le contexte de la décennie 2020 et des défis spécifiques faisant face aux entreprises et à leurs managers que se positionnent nos programmes pédagogiques sur-mesure, chacun adapté aux champs d'action et métiers de nos clients.





Les Fondamentaux du Management

La structure hiérarchique dans une organisation permet d'élaborer la chaîne de commande descendante et les retours du bas vers le haut. Un cheminement clair de décisions et de délégations aide à expliquer la nature et l'ampleur des responsabilités de chacun, tout en permettant une culture participative. Être manager, c'est vivre cette organisation, comprendre ses défis et utiliser des leviers d'optimisation dont l'ampleur et l'impact surpassent la seule responsabilité individuelle.



Compétences & Pédagogie

Appropriation de l'approche systémique ; compréhension des matrices organisationnelles et leurs défis.
Présentations, discussions, études de cas, exercices.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Comprendre et expliquer la vie organisationnelle et son fonctionnement
- > Appréhender les différents types de défis internes et externes
- > Intégrer les différents rôles qui incombent à la fonction de manager.

Programme

- Histoire du Management : perspectives anglo-saxonnes et interculturelles
- Niveaux managériaux : chef/fe d'équipe, gestionnaire intermédiaire, manager exécutif
- Bases juridiques : la loi, le droit, le devoir, la responsabilité
- Posture managériale : la position sandwich et la fonction de coordination entre parties prenantes et leurs intérêts
- Communication managériale : interne et externe.

La Gestion Budgétaire et le Suivi des Dépenses

La gestion des flux financiers dans la micro-économie des unités de l'entreprise revient aux managers. Le budget prévisionnel montre les tendances entre les arrivées et les sorties dans une continuité projetée. La gestion au quotidien se sert des process informatisés qui dépendent d'une bonne coordination et gestion du temps des personnes. La veille sur les chiffres-clés confirme le maintien des activités ou le changement à opérer en cas de débordement.



Compétences & Pédagogie

Pratiques des opérations financières propre au management ; relation des comptes de son unité dans le système de l'établissement.
Présentations, discussions, études de cas, simulations.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Poser les bases de la comptabilité de son unité
- > Suivre son tableau de bord financier
- > Faire comprendre les chiffres à l'équipe.

Programme

- Budget prévisionnel
- Rôle des membres de l'équipe dans la tenue des comptes
- Présentation des résultats : entrées et sorties, évolution et tendance.

Le Management par Objectifs pour évaluer la Performance

Collaborateurs et managers fixent ensemble des objectifs individuels à atteindre dans un laps de temps (6-12 mois). Ainsi, le micro-management s'atténue au profit d'une responsabilisation des employés. Le processus de vérification, outre l'accompagnement managérial en continu, se passe lors des entretiens d'évaluation. La gestion de la performance devient une co-construction. Les buts atteints sont en corrélation avec les objectifs globaux, mettant en rapport l'effort de l'employé avec les résultats de l'entreprise.



Compétences & Pédagogie

Management par Objectifs ; gestion de la Performance.
Présentations, discussions, témoignages, jeux de rôles.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Fixer les objectifs des membres de son équipe, avec eux
- > Transcrire les résultats escomptés en indicateurs de performance
- > Aligner les chiffres-clés des personnes et des équipes avec le tableau de bord de l'entreprise.

Programme

- Management par Objectifs : préparation, entretiens, suivi
- Gestion de la Performance : évaluation quantitative et qualitative des résultats et leurs impacts.

La Gestion des Ressources Humaines

Le/la manager est responsable de la gestion des ressources humaines propres à son unité. Cela implique : le recrutement, la connaissance des salaires, le droit du travail, la psychologie du travail et la dynamique de groupe, les entretiens annuels, la discipline, la relation manager-équipe dans le soutien et l'apprentissage et le suivi des carrières.



Compétences & Pédagogie

Gestion des personnes en tant que ressources ; gestion de l'Humain dans toute sa diversité.
Présentations, discussions, études de cas, jeux de rôles.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Composer une équipe performante avec des personnes qui veulent et peuvent atteindre leurs objectifs
- > Faire évoluer les ressources humaines par l'acceptation des défis, malgré les contraintes financières et grâce à la dynamique sociologique
- > Développer les capacités relatives au management des personnes et leur diversité.

Programme

- Les fonctions et actions relatives à la gestion des ressources humaines
- L'ingénierie humaine : la motivation, l'apprentissage, l'intelligence collective
- La relation entre la/le manager et le Service Central des Ressources Humaines.



La Bonne Gouvernance / ESG

Issue du domaine gouvernemental et institutionnel, la bonne gouvernance implique de faire les choses justes afin que cette justesse permette une plus grande justice pour le plus grand nombre de personnes possible. Pareillement, la « corporate governance » démontre cette responsabilité globale dans les intentions et les structures des entreprises, qui elles aussi doivent contribuer à une justice socio-économique durable.



Compétences & Pédagogie

Appropriation des outils de bonne gouvernance ; compréhension des principes et pratiques ESG (environnement, social, gouvernance). Présentations, discussions, études de cas, exercices.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Connaître les outils stratégiques de la bonne gouvernance : principes directeurs et évaluations des actions
- > Appliquer les grandes initiatives globales (17ODD, Compact Mondial, ISO26000...)
- > Utiliser les outils pratiques (conventions, livres blancs, méthodes, rapports).

Programme

- Composantes de la bonne gouvernance
- Triade de la durabilité : gouvernance relative à la protection de l'environnement, à la justice sociale et à l'utilisation sage des finances et des biens.

Le Management Transversal

Le management transversal complète le management hiérarchique. Il établit des structures souples et une approche participative permettant de travailler latéralement entre plusieurs services et sites, généralement sur des projets qui nécessitent des expertises croisées.



Compétences & Pédagogie

Manager et mener sans autorité hiérarchique ; bien naviguer entre les silos, les sites et les lignes. Présentations, discussions, études de cas, exercices.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Jouer la complémentarité entre le management de ligne et le management latéral
- > Développer une coopération durable entre diverses parties prenantes en interne et avec les partenaires externes
- > Développer un style de management ouvert, ancré dans un temps défini pour un projet ou programme précis.

Programme

- Architecture organisationnelle pour développer matrices et réseaux
- Manager sans autorité hiérarchique : manager par la force de persuasion relative au produit, service ou projet transversal.

L'Éthique Managériale

Le management éthique aligne les décisions stratégiques et les actions opérationnelles de l'entreprise avec des valeurs, des attitudes et un code de bonne conduite. La droiture, l'intégrité et la transparence sont visibles à travers des comportements authentiques vis-à-vis des parties prenantes internes et externes. Le/la manager sera particulièrement mis/e à défi quand une situation hors de son contrôle semble ne pas respecter le cadre de l'éthique. Un processus psychologique et procédural s'ensuit.



Compétences & Pédagogie

L'éthique mise en pratique dans la fonction managériale. Présentations, discussions, témoignages, étude de cas.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Comprendre l'étendue de l'éthique à tous les niveaux managériaux
- > Motiver les équipes à bien se comporter
- > Connaître les actions de redressement en cas de manque d'éthique.

Programme

- Le code de conduite du/de la Manager : posture personnelle et professionnelle
- Les outils de renforcement de l'éthique dans l'entreprise : documents, leviers, communication
- Veille et actions de redressement.

Le Management Collaboratif et l'Intelligence Collective

La transversalité engage les établissements dans une dynamique de coopération, de transparence et d'agilité afin que chaque partie prenante bénéficie des transferts de connaissances multipliées. Les équipes sont donc animées par une intelligence collective pour atteindre des objectifs innovants et partagés dans un environnement complexe.



Compétences & Pédagogie

Aiguiser les intelligences individuelles pour déployer l'intelligence collective. Présentations, discussions, témoignages, étude de cas.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Créer un environnement de travail pour vivre son potentiel sans restriction hiérarchique ou administrative
- > Utiliser des techniques participatives efficaces et libératrices d'idées et de responsabilisation
- > Développer l'intelligence collective à travers les matrices et les réseaux.

Programme

- Persuasion pour mener et animer sans avoir recours à l'autorité hiérarchique
- Outils de la participation : bonnes pratiques pour développer la confiance, la coopération et la prise de décision démocratique.



La Gestion des Problèmes et la Gestion des Risques

La gestion des problèmes consiste à identifier et gérer les incidents, leurs conséquences et leurs causes. L'attention se porte sur ce qui vient de se passer ; elle est à la fois analytique, linéaire et systémique. La gestion des risques regarde ce qui pourrait se passer, prévoyant la probabilité d'incident et la gravité de l'impact potentiel sur l'entreprise.



Compétences & Pédagogie

Maintien d'un process continu pour la gestion de l'erreur ; prévision des incidents pour les éviter ; retour sur les enseignements tirés. Présentations, discussions, études de cas, exercices.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Remonter les incidents et les problèmes pour un traitement systémique
- > Maîtriser les techniques d'analyse et de solutionnement
- > Conduire une gestion d'analyse jusqu'à la prise de décision.

Programme

- Le brainstorming : technique participative et complète de l'analyse divergente et convergente
- Aller et retour sur le chemin critique
- Plan, matrice et cartographie des risques pour réduire les incidents.

Le Management de la Diversité

Les Chartes de la Diversité – nationales et internationales – ont pour objectif de promouvoir l'application de la non-discrimination et de refléter la diversité des sociétés dans les établissements. L'adaptation de ces chartes incombe au management : les services RH et toute la hiérarchie sont responsables de l'inclusion et de la gestion des différences, visibles à travers la communication et le vécu au cœur des équipes. Tout autant vers l'extérieur, le comportement des agents face à la diversité des clients ou usagers reflète la véracité avec laquelle le management de l'établissement insiste sur l'équité entre les personnes.



Compétences & Pédagogie

Compréhension des enjeux de la diversité humaine au travail ; manager les différences pour assurer la cohésion ; redresser catégoriquement et pédagogiquement en cas de discrimination. Présentations, discussions, études de cas, exercices.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Comprendre les défis et les opportunités de la diversité dans l'entreprise
- > Vivre la Charte de Diversité interne à travers un code de conduite
- > Rendre les collaborateurs responsables de leur tolérance et cohésion.

Programme

- Diversité interculturelle : enrichissement multiculturel (origines, langues, religions, vues du monde)
- Coopération intergénérationnelle : transmission et soutien entre générations
- Égalité des genres : comportements au travail qui surpassent les divisions sociales et les biais relatifs au genre.

La Gestion des Conflits et des Crises

La/le manager est aussi gestionnaire de dilemmes et de conflits, employant des approches curatives et préventives. La médiation fait partie des outils de gestion de conflits. Quand les conflits ne sont pas traités à temps, ils s'étendent et se complexifient, culminant en situations de crise. Selon la sévérité, une « cellule de crise » gère les circonstances avec une stratégie d'urgence et une communication publique particulièrement sensible.



Compétences & Pédagogie

Étapes de la désescalade et outils de gestion de conflits ; approche stratégique et pragmatique des crises. Présentations, discussions, études de cas, simulations.



Durée

3 jours
(21h)

Objectifs

- > Agir efficacement selon la nature et la systémique d'un conflit, en tant que partie prenante et en tant que manager
- > Maîtriser les techniques de médiation
- > Développer des plans d'actions pour éviter ou répondre aux crises.

Programme

- Examen de la situation : méthodes d'analyse du conflit
- Sélection d'outils de gestion de conflit (ex : la médiation)
- Établissement d'une cellule de crise et d'un plan d'action : scénarios possibles et prise de décision
- Communication sur les actions à prendre : assurer et contrôler l'engagement partagé des parties prenantes pour faire face à la crise.

Le Management à l'International

Le management à l'international se concentre sur la stratégie d'expansion, le maintien de réseaux de fournisseurs et de relations-clients à l'étranger, et sur la communication interculturelle. Les relations politiques et économiques jouent un rôle clé pour le succès de l'entreprise.



Compétences & Pédagogie

Naviguer entre pays et cultures pour bien mener les affaires à l'international ; gérer les multiples différences et intérêts ; comprendre les influences mutuelles entre systèmes économiques et événements socio-politiques. Présentations, discussions, études de cas, simulations.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Comprendre les enjeux et les fluctuations de la mondialisation
- > Trouver l'équilibre entre le multiculturalisme et le respect des nations et localités
- > Appréhender les multiples influences internationales sur les affaires de l'établissement.

Programme

- L'Asie, l'Afrique, les Amériques, le continent Européen, l'Union Européenne
- Autres régions ou pays spécifiques souhaités par le groupe-client.

Parcours annuel - Certification interne

Compétences managériales (en 11 mois)



Objectifs

- > Élargir ses savoirs sur le management de ligne et transversal, dans un cadre national et international
- > Appliquer le savoir-faire pour mener des équipes diverses
- > Approfondir son savoir-être pour gagner les autres avec authenticité et bienveillance
- > S'exercer à savoir faire faire (la délégation) avec un leadership respectueux et persuasif.

Durée et format

- Parcours sur 11 mois (21 jours ou au choix du client)
- Sessions présentielles de deux jours (trois jours la première et un jour la dernière)
- Travail par équipe sur un projet pour l'entreprise entre les sessions et tout au long du parcours
- Trois revues avec un comité de suivi sur les projets
- Présentations finales pour un public plus large dans l'entreprise
- Nombre de participants : 12-18
- Projets.

Moyens et outils

- > Prise en charge par l'entreprise/OPCO
- > Salles en entreprise ou location externe
- > Comité de suivi et sponsors de projets assurent la pertinence des projets et la cohérence de l'apprentissage avec les métiers et la mission de l'entreprise
- > EUROBOGEN coordonne la coopération avec l'entreprise à tous niveaux, l'organisation du programme, les modules de formation et le suivi pédagogique jusqu'à l'évaluation des acquis.

Modalités d'évaluation pour mesurer les acquis des participants

- Auto-évaluation des sujets avant et après chaque module
- Exercices et quizz en présentiel
- Journal de bord pour les 11 mois avec thèmes d'application
- Évaluation des projets (le point focal pratique du parcours) par le sponsor et le comité de suivi interne durant les trois revues
- Présentation finale du projet en public.

Indicateurs de résultats des compétences

Spécifiés par l'entreprise et EUROBOGEN lors de la rédaction du cahier des charges, selon le secteur économique et le public interne ciblé.

L'Ingénierie Humaine pour les Managers

Le management se compose de plusieurs éléments et attributs ; entre autres, c'est...

- une fonction
- une posture
- une responsabilité
- une compétence
- une volonté.

Manager, c'est aussi...

- accepter la responsabilité personnelle pour le développement des autres et conséquemment de leurs résultats
- comprendre l'héritage laissé par les managers antérieurs et décider si la même ligne de conduite va être suivie ou si un changement est nécessaire
- appréhender la tension entre ce qui est et ce qui devrait être, et remplir cet écart avec une dynamique positive.

Le/la manager s'intéresse donc de près à la croissance des membres de son équipe. Il/elle se concentre sur les compétences techniques des collaborateurs, leur comportement professionnel et leur maturité psychologique pour contribuer à la cohésion sociale au travail.

Cette multiplicité d'aptitudes est tout autant requise de la part du manager lui-même/elle-même. Son ouverture personnelle aux savoirs est cruciale : le savoir du métier, le savoir-faire dans l'action et le savoir-être dans les relations. Le comportement et le bon équilibre psychologique du manager est une condition essentielle pour le développement de l'équipe.

L'Ingénierie Humaine se penche sur la préparation mentale des managers pour leurs tâches et responsabilités. Elle touche le potentiel cognitif et socio-émotionnel pour révéler les forces psychologiques personnelles qui, à leur tour, vont renforcer des fonctions de...

- manager coach
- manager médiateur/-trice
- manager leader
- manager créateur/-trice de culture entrepreneuriale au cœur de l'établissement.



Compétences & Pédagogie

Soft Skills niveau avancé ; apprentissage et développement sur la connaissance et la croissance de soi.
Présentations, discussions, exercice, jeux de rôles, simulations.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Développer une approche individualisée d'apprentissage et d'amélioration continue concernant « l'Être » dans le contexte managérial.

Programme

- Approches cognitives, scientifiques : neurosciences
- Approches socio-émotionnelles : intelligence émotionnelle, mindfulness
- Approches philosophiques : servir.

Le Leadership

Le Leadership est un ensemble de traits personnels, de capacités inhérentes chez le/la manager qui lui permettent de mener son équipe de manière particulièrement **persuasive**.

Si le manager obtient un poste de responsabilité plus vaste, c'est le leader en lui qui gagne le soutien de ses agents. S'il prend la fonction de direction au niveau national, européen ou mondial, c'est son leadership qui assure la **cohérence** et la **cohésion** entre les responsables multisites.

Le Leadership, c'est un peu un « évènement » : une « sphère » s'ouvre, révélant un besoin de directive, de compétences et de force psychologique pour amener des choses, des programmes et des personnes de A vers B. Alors, la manager entre dans cette « sphère » ; c'est elle qui va interpréter la cartographie, rassembler les ressources humaines et convaincre de faire l'effort. Mais, dans quel but ? Elle saura répondre à cette question, tant et si bien que les personnes voudront participer, soutenir et évoluer par elles-mêmes pour atteindre un **objectif** qu'elles considèrent être **commun et noble**.

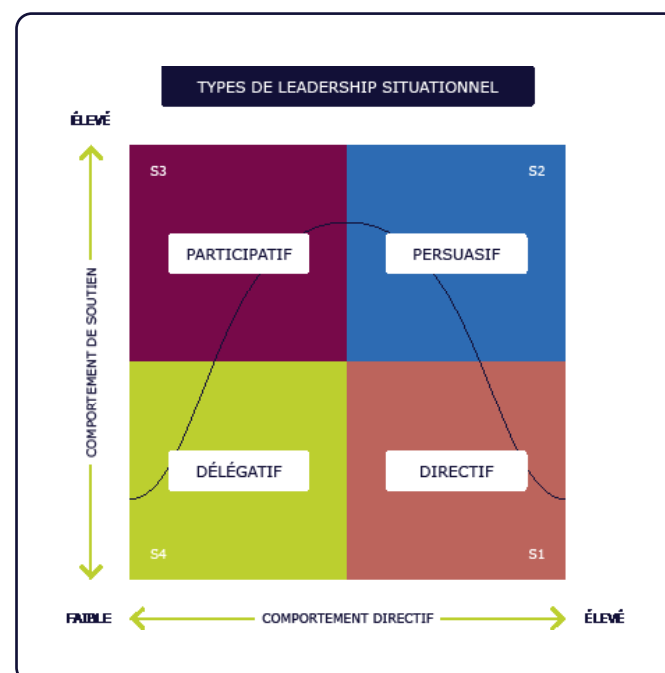
Le volet du Leadership chez EUROBOGEN regroupe diverses approches – fruits de recherche scientifique et de travaux en consultance – ainsi que des aptitudes spécifiques aux savoirs-faire et savoirs-être des leaders. Nos programmes pédagogiques présentent et exercent, entre autres, le **leadership situationnel**, le **leadership serviteur**, le **charisme** et la construction d'un **followership** authentique.

« Le leadership consiste à élever la vision vers de hauts sommets et la construction de personnalités qui abolissent leurs limitations ordinaires. »

Peter Drucker



Le Leadership Situationnel



Le leadership est une réponse effective d'un individu à un besoin collectif circonstanciel. Cette personne comprend les enjeux, l'importance, voire l'urgence de la situation et s'engage personnellement à y répondre.

Le/la leader investit ses aptitudes et rassemble des ressources supérieures aux siennes pour faire face à la situation. Sa force de persuasion est une qualité essentielle pour que le collectif (l'équipe, l'établissement, le pays) se joigne à l'effort suggéré.

Au travail, chaque agent se situe à différents degrés de savoirs, de capacités et de motivation. De même, chaque leader – par tempérament et par expérience – tend à développer un style de communication et de délégation qui lui est propre. Le leadership situationnel requiert que le manager s'adapte aux atouts intellectuels, pratiques et socio-émotionnels des membres de son équipe, encourageant chacun/e vers la réalisation de son potentiel.

Outre cette proximité de directive et de soutien, la leader présente le but commun de telle manière que l'équipe entière se considère réciproquement responsable de son atteinte.



Compétences & Pédagogie

Compréhension et application des différents styles de leadership selon les circonstances ; communication persuasive (toucher l'essentiel et relier les personnes entre elles dans l'avancement).
Présentations, discussions, études de cas, simulations.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Adapter son style de leadership aux situations et aux personnes
- > Montrer et expliquer le chemin ; démontrer la valeur du but à atteindre
- > Déléguer pour gérer le transfert et assurer l'apprentissage
- > Soutenir la réalisation du potentiel des collaborateurs.

Programme

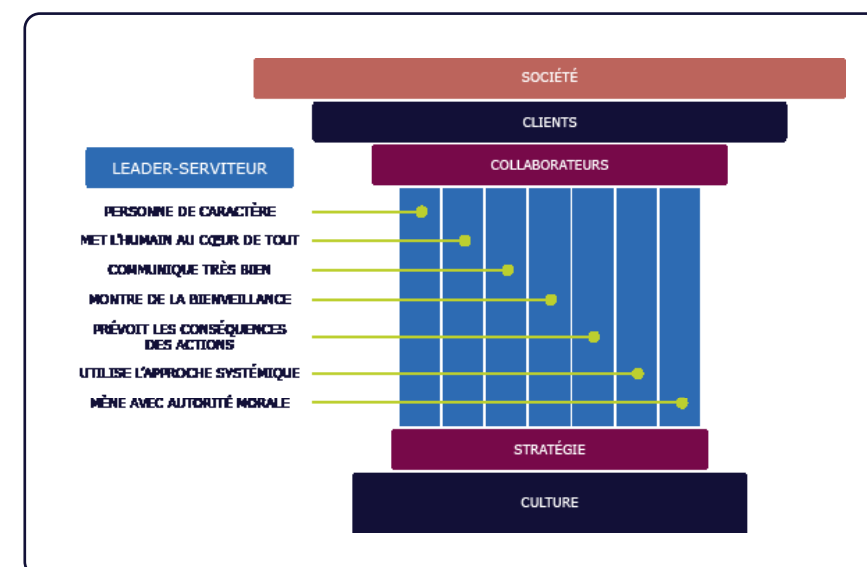
- Sources du Leadership Situationnel (Hersey & Blanchard)
- Leadership directif qui répond au besoin d'ordre(s)
- Leadership participatif et bienveillant
- Le leader-coach ; la leader-médiatrice
- Leadership exécutif ; leadership de groupe ; leadership institutionnel.

Le Leadership Serviteur

Le leadership a pour fonction ultime de servir le collectif : la recherche de solution, la prise de décision, le cheminement des actions et la communication sont motivés par le désir de servir les autres (l'établissement, les usagers, la société toute entière).

Le/la leader est enthousiasmé.e par l'opportunité d'améliorer une circonstance ou de faire progresser une situation. Cette posture se traduit en qualités d'écoute et de réflexion d'une part, ainsi que de courage et prise de risque d'autre part. Quand les choses n'avancent pas comme elles devraient, une force essentielle est la **résilience**. À l'arrivée, le leader est cette personne dont l'équipe dira, une fois le travail complété, « c'est nous tous qui avons fait ça! ».

Le plus grand défi pour le leader-serviteur n'est pas tant la dureté de la tâche ou la complexité du changement à opérer, mais d'être entouré de comportements faibles en volontariat, intérêt ou conviction. L'éveil - le réveil - de l'enthousiasme chez les collaborateurs pour le service envers le collectif est une clé de voûte du Leadership Serviteur.



Compétences & Pédagogie

Compréhension et application de la force morale au cœur du leadership ; déclinaison de l'éthique à travers les activités professionnelles des unités de l'établissement.
Présentations, discussions, études de cas, simulations.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Élargir le concept de service dans son style de leadership
- > Montrer et expliquer la concrétisation de la valeur de service
- > Déléguer la responsabilité de service dans les services
- > Construire un système d'évaluation de la qualité du service en interne et de la part des clients, usagers ou bénéficiaires.

Programme

- Sources du Leadership Serviteur (Robert Greenleaf)
- Au nom de qui travaillons-nous ? Pour quel bienfait sur le long-terme ?
- L'éthique déclinée dans l'arbre des objectifs et dans les tâches des collaborateurs
- Mener et guider vers l'enthousiasme pour le travail et l'authenticité du service envers la société
- Leadership Serviteur en groupe et au niveau institutionnel
- Évaluation quantifiable de la qualité de service.

Le Followership

Le terme anglo-saxon Followership se réfère à l'art de suivre une excellente idée et de soutenir toute autre personne qui participe à sa réalisation. Il n'est pas important de tenir soi-même la fonction de leader mais d'assurer que l'idée industrielle, culturelle, sociale, politique, humanitaire ou technologique réalise son potentiel dans la concrétisation.

Les changements organisationnels sont devenus la norme pour répondre aux fluctuations environnementales (nouvelles technologies, mobilité des effectifs, perturbation des marchés, changement d'attitude des acheteurs). Les « followers » sont les parties prenantes suscitant un changement vers un meilleur équilibre dans le système. Pour cela, l'organisation se montre – structurellement et culturellement – entièrement favorable au Empowerment (partage des droits et devoirs en responsabilisation accrue du personnel).

La gestion du changement, qui est menée par des managers-leaders, dépend du Followership pour atteindre les objectifs. Le Followership est donc l'appropriation des nouveaux objectifs et du changement à opérer – par les employé.e.s – et ce par désir de contribuer et non par imposition.



Compétences & Pédagogie

Compréhension du leadership par le bas ; construction des valeurs du leadership pour tous dès le recrutement et durant toutes phases de changement dans l'évolution organisationnelle.
Présentations, discussions, études de cas, simulations.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Construire une base de followers volontaires pour le changement au continu (évolution constante)
- > Établir des cellules ou réseaux de champions du changement
- > Intégrer un programme pédagogique de leadership interne cohérent pour tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les services de l'établissement
- > Utiliser les méthodes de participation pour ancrer l'Empowerment.

Programme

- Exemples historiques de Followership
- Importance de la clarté des concepts-clés, des voies de communication et des chemins critiques d'action
- Partages démocratiques et instructions directives
- Demeurer conscient des dangers relatifs à la symbiose entre leaders et followers : risque de narcissisme de groupe, d'obéissance aveugle, voire d'élitisme autocratique ; réflexion et méthodes pour éviter de tels dangers
- Exercice de prise de parole en tant que Follower.

Les trois journées indépendantes – Leadership Situationnel, Leadership Serviteur et Followership – peuvent être suivies en tant que PROGRAMME DE LEADERSHIP sur trois jours consécutifs.

Générique et complet, ce programme est toujours adapté aux secteurs des Clients, leurs objectifs immédiats et à long-terme, les niveaux hiérarchiques concernés, ainsi que les structures managériales propres à leurs établissements.

La Gestion de Projets

Les fonctions de lignes tout autant que les changements stratégiques évoluent aujourd'hui par séries de projets dans des structures matricielles et de réseaux. Les organisations assurent leur stabilité et leur agilité en associant les unités, les lignes, les programmes et les projets. C'est pourquoi la Gestion de Projets est une **compétence-clé** intégrale à la fonction de management.

La Gestion de projets se base sur des approches, méthodes et outils spécifiques à des cycles définis selon les métiers et les opérations. Elle couvre différentes étapes et phases réitératives, entre autres : l'étude de faisabilité, l'initiation, la coordination d'équipe, la gestion des risques et des ressources, le monitoring continu et l'évaluation finale. Souvent, un projet a pour but de tester un prototype ou une première action afin d'engendrer plus tard un changement conséquent. La Gestion de Projet est proche de la Gestion du Changement et du Management Transversal. Les managers de projets ont besoin de qualités propres au leadership.

Le volet Gestion de Projets chez EUROBOGEN utilise les fondamentaux issus de l'industrie (ex : PMI) et des innovations digitales (ex : Agile). Outre les technicités relatives à la compétence projets en tant que systèmes, nous étudions des cas de coopération entre concurrents (la coopération) et entre pays/cultures (consortia internationaux). Nous examinons la nature et la diversité des difficultés lors de projets complexes et nous exerçons – en simulations – des techniques de solutionnement de problèmes et de résolution de conflits.

La série complète de formations sur la gestion de projets s'étend sur six jours. Elle est présentée comme suit selon une division des thèmes propres à chaque journée. Le parcours sur six jours permet aux participants d'évoluer pratiquement sur le projet réel qui leur est propre.



Les Fondamentaux de la Gestion de Projets

Le mode projet est une approche collaborative, une « conduite » hiérarchique, latérale et systémique quant à l'utilisation efficiente de ressources pour atteindre des objectifs précis dans un temps déterminé. Un projet répond à un besoin (exprimé par les usagers ou clients) ou/et teste une optimisation dans l'établissement afin d'être prêt pour les changements futurs.



Compétences & Pédagogie

Cocréation de structures, d'organisations et de cultures de projets.
Enseignement, présentations de cas, discussions, exercices.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Comprendre l'organisation et la conduite d'un projet
- > Réaliser sa pleine contribution en tant que membre d'une équipe projet.

Programme

- Définition, principes et étapes d'un projet
- Analyse des parties prenantes et leurs intérêts – exercice pratique
- Structuration matricielle du projet
- Outils-clés par fonctions inhérentes au projet : pour le cadrage, la conception, la conduite et la clôture
- Chef(s) de projet : maître d'ouvrage (MOA) et maître d'œuvre (MOE)
- Les trois Rs : ressources, risques, ROI escompté.

Mise en Pratique avec Prince2 and MS Projet

Ces deux logiciels sont mis à disposition pour entraînement. La matinée est consacrée à l'introduction de Prince2 et l'après-midi à une série d'exercices avec MS Projet. Les tâches pratiques sont adaptées aux secteurs et industries des participants.



Compétences & Pédagogie

Connaître l'environnement de Prince2 et la navigation dans MS Projet.
Enseignement, mise en pratique, exercices.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Comprendre la méthode et l'outil Prince2 pour conduire un projet
- > Utiliser les fonctions de MS Projet pour mener un projet.

Programme

- Introduction à la méthode Prince2, niveau practitioner
- Analyse des bonnes pratiques : management par séquences et management par exception – exercice pratique
- Travaux pratiques avec MS Projet : diverses tâches telles que l'affectation des ressources, les techniques de planification, les types de jalons et la constitution du cahier des charges.

Le Management de Projets Techniques/Industriels

Les processus du Project Management Institute (PMI) sont classés selon 9 domaines de savoirs : intégration, contenu, délais, coûts, qualité, ressources humaines, communication, risques et approvisionnement. Le cycle de vie suit 5 phases : démarrage, planification, exécution, surveillance/maîtrise, et clôture. La norme ISO215000 spécifie les lignes directrices du management de projets, programmes et portefeuilles. La journée présente ces deux approches.



Compétences & Pédagogie

Optimisation des performances des projets techniques/industriels.
Enseignement, présentations de cas, discussions, exercices.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Comprendre la méthode PMI
- > Comprendre la norme ISO 21500.

Programme

- Standards du PMI : domaines et étapes
- Norme ISO 21500 : principes et bonnes pratiques
- Domaines de contraintes et de support
- Arbre des objectifs et Work Breakdown Structure (WBS) – exercice pratique sur l'organigramme des tâches
- Management des risques – exercice pratique
- Suivi et évaluation – exercice pratique.

La Méthode Agile

La Méthode Agile reprend la structure linéaire, systémique et itérative de la Gestion de Projet classique. En plus, elle insiste sur une communication ouverte, transparente, idéale et pragmatique, avec toutes les parties prenantes. L'approche est collaborative, basée sur la confiance que les équipes sont capables de s'auto-organiser et de bâtir sur la complémentarité de leurs savoirs. Cette maturité est à la fois technique, psychologique et sociale, mettant l'accent sur l'inclusion du client ou de l'utilisateur dans le processus de création et de décision au continu. Les facteurs de l'humain, de l'intelligence socio-émotionnelle et de la communication sont essentiels dans cette approche de gestion de projet.



Compétences & Pédagogie

Compréhension des principes, des pratiques et du vocabulaire de l'approche Agile pour conduire un projet.
Enseignement, présentations de cas, mises en situation.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Comprendre la méthode Agile et l'utiliser à bon escient dans le contexte de son établissement.

Programme

- Principes itératifs de la méthode Agile
- Scénarios d'utilisation et visualisation des processus
- Planification basée sur la valeur ajoutée
- Outils : modèle de Kano, méthode MoSCow, story-mapping (exercices pratiques)
- Rôles : product-owner, scrum master (jeux de rôles).

Projet RSE/RSO dans votre Établissement

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) ou des organisations (RSO) s'exprime dans les programmes selon lesquels la gestion des activités protège l'environnement naturel, assure le bien-être et le développement holistique des personnes, et gère les ressources économiques avec justesse et justice. La croissance est envisagée seulement si le triangle de la durabilité (environnement, social, économique) est visible dans des pratiques vertueuses. Cette formation est une introduction aux méthodes de gestion d'un projet RSE en interne, voire d'inclusion des parties prenantes externes ou indirectes.



Compétences & Pédagogie

Connaître les différents éléments d'un projet RSE.
Enseignement, discussions, exercices.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Comprendre l'approche RSE dans ses pratiques
- > Sélectionner la méthode, l'ampleur et les outils pour gérer son projet RSE.

Programme

- Pilotage des actions en environnement (tri, zéro papier, consommation, terrains)
- Achats responsables
- Politique et économies d'énergie
- Tableau de bord RSE, conduite du changement, suivi/évaluation et transformation des comportements.

Gestion de Projets pour ONG

La gestion de projets dans les secteurs humanitaires et de développement a de nombreux points communs avec celle des établissements industriels et institutionnels. Certains aspects, cependant, sont uniques à ces secteurs : la relation avec les donateurs, les outils, le terrain, les rapports, l'impact social escompté.



Compétences & Pédagogie

Compréhension des principes, des pratiques et du vocabulaire de la Gestion de Projets pour agences dans l'humanitaire et le développement.
Enseignement, présentations de cas, exercices.



Durée

1 jour
(7h)

Objectifs

- > Comprendre la gestion de projets dans le contexte humanitaire et de développement socio-économique de régions défavorisées.

Programme

- Théorie du changement
- Cadre logique
- Indicateurs
- Outils de suivi et d'évaluation
- Bonnes pratiques (ex : mise en action de l'ODD17 - Partenariats pour la réalisation des 17 Objectifs de Développement Durable).

L'Entreprenariat

Un.e entrepreneur.e considère la création et le développement de ses affaires comme **POSSIBLE**. Conscient.e de ses imperfections ou faiblesses, il/elle est à la recherche constante d'expertises complémentaires et de talents sur lesquels bâtir. **Visionnaire réaliste**, il/elle rassemble des managers et des leaders, des esprits stratégiques et opérationnels, des capacités techniques et humaines pour réaliser le grand projet.

Certains ont un projet à vie, qui exige un suivi concentré et assidu de décennie en décennie. D'autres entreprennent plusieurs et différents chantiers successivement, voire en même temps. D'autres encore sont des développeurs – parfois nomades – au sein de grands établissements, déployant ces mêmes qualités mais moins motivés par l'appropriation individuelle ou l'enseigne en leur propre nom : ce sont **les intrapreneurs**, au service d'un corpus déjà existant et en besoin de croissance, d'innovation, voire de renouveau.

L'esprit d'entreprise est aventureux, courageux et résilient. Cet état d'être, avec le temps, produit une **structure** stable, une **culture** unique, et un **flux financier** permettant l'investissement. Les qualités d'audace et de persuasion portent fruit grâce à **la rigueur** des process de l'entreprise et **le professionnalisme** de ses agents.

L'entrepreneur.e est à la fois **manager**, **leader** et **gestionnaire de projets** : une hybridation « en graine » au début du rêve qui s'extériorise et s'affirme au cours de la réalisation.



L'Entrepreneuriat

« Un navire dans le port est sûr, mais ce n'est pas pour cela que les navires sont construits. » Cette citation de J.A. Shedd résume une caractéristique-clé de l'entrepreneuriat : l'audace. Le navire doit quitter le port pour une mission, avec une carte et des moyens à bord pour éviter les rochers et faire face aux intempéries ; sa cargaison transporte une bonne idée qui ne fera ses preuves qu'à destination. Outre les pratiques de l'entrepreneuriat, la formation traite des attributs psychologiques nécessaires à l'entrepreneur.e pour développer son affaire : résilience, forte volonté, pensée intuitive et stratégique, art de communication et de persuasion, et capacité de s'entourer de personnes excellentes dans leur domaine.



Compétences & Pédagogie

Établir un business plan ; développer une stratégie ; budgétiser les ressources ; trouver les supports.
Présentations, discussions, études de cas, exercices.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Penser son entreprise comme un projet de vie
- > Planifier la direction, les moyens et l'organisation
- > Savoir bien s'entourer.

Programme

- Objectif central (la destination)
- Mers, océans et courants (l'environnement, les marchés, les politiques)
- Navire (la structure, l'organisation, la taille)
- Instruments/cale (les moyens, les ressources, les méthodes, qualités personnelles)
- Dangers et intempéries (changements, mouvances, concurrence, récessions).

L'Entrepreneuriat Social

L'entreprise a pour objectif principal de servir la société. Un domaine de soutien ou de développement est choisi pour « faire du bien » à travers les activités opérationnelles, dans le contexte d'une économie sociale et solidaire. La raison d'être de l'entreprise et la mission des managers et collaborateurs est de soumettre la performance économique aux critères de l'intérêt général, c'est-à-dire du développement durable. Le profit est un moyen de réaliser des objectifs sociétaux et environnementaux.



Compétences & Pédagogie

Ancrer la mission socio-environnementale dans la création et la conduite d'une entreprise au service de la société ; gérer les ressources et les flux financiers dans cette optique.
Présentations, discussions, études de cas, exercices.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Planifier le démarrage d'une entreprise sociale
- > Préparer les statuts, la gouvernance, l'organisation, les partenariats
- > Comprendre la « finance verte ».

Programme

- Objectifs socio-environnementaux et mission de l'entreprise sociale
- Statuts des entreprises sociales (coopératives, fondations, SAS...)
- Équilibre entre viabilité économique et valeur sociale ajoutée
- Réinvestissement des profits dans des projets pour continuer à « faire du bien »
- Engagement socio-émotionnel des collaborateurs et des usagers/clients.

L'Intrapreneuriat

L'Intrapreneuriat est une démarche interne qui encourage certains membres d'un établissement à mener des projets innovants (pour ainsi dire à plein temps ou faisant partie intégrante de leurs fonctions managériales) – tout en gardant leur statut d'employé. Les projets initiés ou menés par ces salariés sont perçus comme stratégiques pour le développement de la firme ; une grande liberté d'action est octroyée afin que les personnes (ou les groupes) mènent à bien les affaires qui leur sont déléguées.



Compétences & Pédagogie

Gérer un programme dans le but de faire avancer l'établissement vers de nouveaux objectifs ; planifier et agir stratégiquement.
Présentations, discussions, études de cas, simulations.



Durée

2 jours
(14h)

Objectifs

- > Devenir entrepreneur au cœur de l'entreprise
- > Développer de nouveaux services, produits et unités.

Programme

- Le management entrepreneurial à l'intérieur de l'établissement
- Études de cas et simulations de ces développements pour les entreprises représentées par les participants au séminaire
- Scénario-planning.

Les 17 Objectifs du Développement Durable (ODD)

Cette formation est semblable à un « world café » ou un « hackathon ». Les participants travaillent en style collaboratif pour trouver des moyens et méthodes qui ancrent un ou plusieurs ODD dans leur entreprise. Les études de cas sont celles des participants eux-mêmes. Outre les ODD, la formation inclut la mise en pratique de l'initiative du Compact Mondial (ONU) ainsi que la norme ISO 26000 et le modèle de Paix sociale (EUROBOGEN).



Compétences & Pédagogie

Intégrer les initiatives du Développement Durable dans les sous-systèmes d'une entreprise.
Travail collaboratif en forum et petits groupes (cellules et nomades) ; présentations et simulations par les participants.



Durée

3 jours
(21h)

Objectifs

- > Mener un événement collaboratif sur des méthodes stratégiques pour le Développement Durable dans les entreprises.

Programme

- Les 17 ODD et leur application
- Le Compact Mondial et ses directives
- L'ISO 26000 et son utilisation dans toute la chaîne de valeur
- Le modèle de Paix sociale EUROBOGEN.

Catégories et sujets	Durée	Prix par pers.
p.5/ LE MANAGEMENT		
6/ Les Fondamentaux du Management	2	1360
6/ Le Management par Objectifs	2	1360
7/ La Gestion Budgétaire	2	1360
7/ La Gestion des Ressources Humaines	2	1360
8/ La Bonne Gouvernance	2	1360
8/ L'Éthique Managériale	1	690
9/ Le Management Transversal	1	690
9/ Le Management Collaboratif	1	690
10/ La Gestion des problèmes et des risques	2	1360
10/ La Gestion des conflits et des crises	3	1990
11/ Le Management de la Diversité	2	1360
11/ Le Management à l'International	3	1990
12/ Le Parcours Managérial (sur 11 mois)	21	sur demande
14/ L'Ingénierie Humaine pour Managers	2	1360

p.15/ LE LEADERSHIP		
16/ Le Leadership Situationnel	1	690
17/ Le Leadership Serviteur	1	690
18/ Le Followership	1	690
Le Programme de Leadership	3	1990

p.19/ LA GESTION DE PROJETS		
20/ Les fondamentaux de la Gestion de Projets	1	690
20/ Le Management de Projets Techniques/Industriels	1	790
21/ Mise en pratique avec Prince2 et MS Projet	1	890
21/ La Méthode Agile	1	790
22/ La Conduite d'un Projet RSE/RSO	1	690
22/ La Gestion de Projets pour ONG	1	690
Le Programme de Gestion de Projets	6	3750

p.23/ L'ENTREPRENARIAT		
24/ L'Entrepreneuriat	2	1360
24/ L'Intrapreneuriat	2	1360
25/ L'Entrepreneuriat Social	2	1360
25/ Les 17 Objectifs du Développement Durable	3	1990

* Nos prix s'entendent net de taxe. Tarif groupe : sur demande

Langues : anglais, français, allemand, arabe

EUROBOGEN France

✉ contact@eurobogen.com
(+33) 3 88 40 48 47

Isabelle DUQUESNE, Présidente

✉ ifd@eurobogen.com
(+33) 7 69 34 18 73

Isabelle MAILLARD, Directrice

✉ isabelle.MAILLARD@eurobogen.com

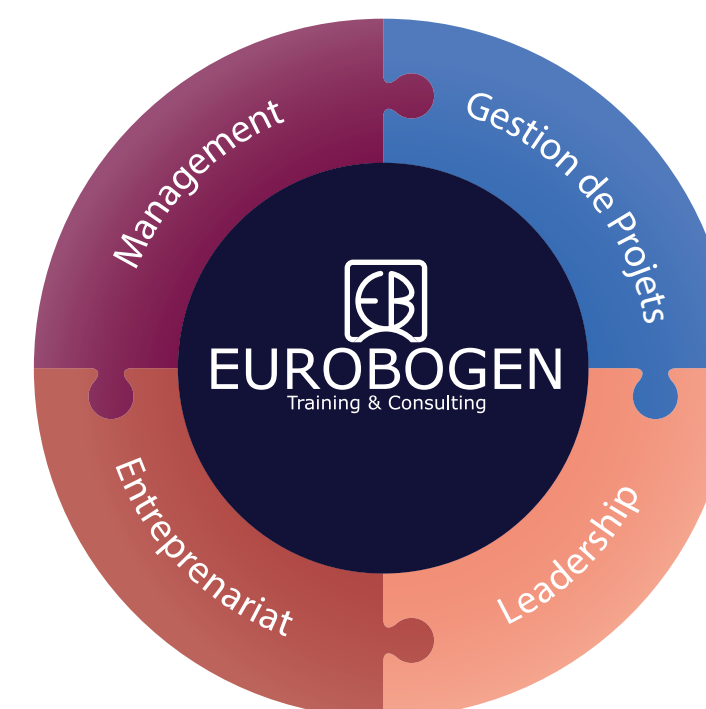
Ouïsem GHARRAD, Responsable Commercial

✉ Ouïsem.GHARRAD@eurobogen.com
+33 (0)7 44 94 81 92

EUROBOGEN Allemagne

✉ info@eurobogen.com
☎ +49 1727451508

www.eurobogen.com



EUROBOGEN

7 Rue Kant, 67000 Strasbourg • SAS au capital de 20 000 €
RCS STRASBOURG • SIRET 88177088700027