



EXEMPLES DE FORMATIONS SUR-MESURE HUMANIS STEP

Code	Désignation	Publics concernés	Description et objectifs	Compétences visées	Formateurs qualifiés
LES FORMATIONS SUR MESURES					
FSM 1	Devenir acteur de l'innovation et des changements associés	Managers	<ul style="list-style-type: none">• De prendre conscience de leur propre relation à la créativité,• De connaître des outils simples de créativité,• Prendre conscience de l'importance de la conduite du changement en entreprise,• Comprendre les mécanismes du changement au niveau individuel et collectif,• Appréhender les méthodes et repères de conduite du changement• Comprendre le rôle des managers et les comportements associés dans les processus de changement	<ul style="list-style-type: none">• Analyser sa propre relation à la créativité pour mieux identifier ses forces et axes d'amélioration.• Utiliser des outils simples de créativité pour générer et promouvoir des idées innovantes au sein de son équipe• Stimuler l'innovation en créant un environnement propice à la créativité et à l'expérimentation au sein de son équipe	C. CABANNE
FSM 2	Conduire un projet	Managers	<ul style="list-style-type: none">• Prendre conscience des spécificités de la gestion de projet par rapport à la gestion d'équipes.• Acquérir les méthodes et développer les comportements appropriés à la gestion de projets.• Les mettre en pratique sur des cas concrets, pris dans la réalité des participants.	<ul style="list-style-type: none">• Savoir mettre en œuvre une méthodologie de gestion des projets• Organiser un projet et son équipe• Planifier un projet (planning, contraintes, risques, outils de pilotage ...)• Maîtriser les bases du management d'équipe projets (motivation et communication)	C. CABANNE



EXEMPLES DE FORMATIONS SUR-MESURE HUMANIS STEP

FSM 3	Au cœur du leadership	Managers	<ul style="list-style-type: none">• Mieux comprendre ce qui fonde le leadership et son importance au sein de l'entreprise• Comprendre les stades d'évolutions de l'équipe• Comprendre les terrains de jeux et actions de leadership• Faire un propre autodiagnostic de leadership pour tracer des axes de développement	<ul style="list-style-type: none">• Agir pour créer de la cohésion dans l'équipe• Créer et communiquer de manière originale une vision inspirante• Agir selon le modèle du leader interactionnel et situationnel	C. CABANNE
FSM 4	Mieux se connaître pour mieux manager	Managers	<ul style="list-style-type: none">• Permettre de prendre conscience des responsabilités du manager, en lien avec le référentiel managérial de l'entreprise cliente• Mieux se connaître en tant que manager, en particulier dans ses préférences au travail grâce à l'outil Talent-Q,• Développer sa pratique de la communication, en particulier dans la communication interpersonnelle ; développer sa capacité à s'ajuster aux autres	<ul style="list-style-type: none">• Maîtriser le modèle des préférences au travail (Talent-Q)• Connaître ses forces et faiblesses par rapport au référentiel managérial• Ajuster sa communication à l'autre• Communiquer dans des contextes tendus avec le DESC	C. CABANNE