

The Shaker C^o

CONSULTING - COACHING

The Shaker Academy

“ *Des accompagnements sur
mesure pour des Leaders & des
Organisations plus résilients et
enthousiasmants* ”

The Shaker Academy

Notre vision

The Shaker C°

Notre constat :

- Depuis plus de 20 ans que nous accompagnons des projets de transformation en entreprise, nous constatons qu'un grand nombre de dirigeants, managers et collaborateurs ont le « nez dans le guidon », brassés par toutes sortes d'injonctions, contraintes, complexités et autres pressions diverses en provenance des différentes parties prenantes.



Notre vision :

- Notre objectif est d'aider les dirigeants et managers à créer un nouveau climat de travail où la pérennité de l'entreprise ne se crée pas au détriment de l'enthousiasme humain.
- Comme d'autres, nous ne prôtons pas le bonheur ou le plaisir à tout prix car nous sommes conscients que les circonstances conduisent parfois à devoir affronter des situations difficiles.
- Nous sommes plutôt d'humbles chercheurs d'enthousiasme, cette émotion volatile, pourtant catalyseur puissant de cohésion collective.



The Shaker Academy

Les parcours

The Shaker C°



Manager Coach



Leader Sage



Leader Résilient ©



Les Mini modules



Leader Reinventing Organizations

Formation & Accompagnement

Coaching

Les Cercles de l'Enthousiasme ©



Les programmes Talents Discovery ©



2 jours

Contexte

Optimiser la réussite d'une prise de fonction manager avec une dimension de coaching

Output

Intégrer les clés d'un management efficace et optimiser le fonctionnement de son équipe

Les +

- ✓ Customisation de la formation au contexte de l'entreprise
- ✓ Développement personnel en mode coaching
- ✓ Outils pratiques, efficaces, directement applicables
- ✓ De nombreux entraînements
- ✓ Offert : le livre « 10 mn pour coacher ses collaborateurs » de M. Bungay Stanier

JOUR 1

Enjeux, activités et compétences du Manager Coach vs Manager

→ Mises en situation

Développer la connaissance de soi et sa puissance relationnelle

→ Mises en situation

→ Test et debrief sur les drivers

→ Apports et exercices pratiques sur l'écoute et les émotions

JOUR 2

Développer l'efficacité de son équipe

→ Travail sur la confiance / les valeurs

→ Mises en situation pour développer une culture du dialogue

→ Mises en situation pour gérer les confrontations

→ Travail sur les processus décisionnels

→ Bonnes pratiques sur une culture de l'amélioration continue



2 jours

Contexte

Volonté de développer l'autonomie et la créativité des équipes au service des clients

Output

Intégrer les clés d'un leadership efficace et optimiser le fonctionnement de son équipe

Les +

- ✓ Customisation de la formation au contexte de l'entreprise
- ✓ Développement personnel en mode coaching
- ✓ Outils pratiques, efficaces, directement applicables
- ✓ De nombreux entraînements
- ✓ Offert : le livre « optimisez votre équipe » de P. Lencioni

Formation Leader Sage

JOUR 1

Enjeux, activités et compétences du Leader Sage

- Les 6 compétences du leader sage
- Mises en situation

Développer la connaissance de soi au service de celle des autres

- Exercices pour clarifier sa raison d'être et identifier ses talents et ses limites
- Travail sur l'écoute et l'empathie
- Mises en situation/ coaching

JOUR 2

Développer l'efficacité de son équipe

- Travail sur développer le potentiel des personnes et sur les processus décisionnels
- Mises en situation pour développer une culture du dialogue, gérer les confrontations
- Bonnes pratiques pour développer l'innovation et accompagner le changement



Contexte

Apprendre à faire face à une charge mentale importante

Output

Identifier ses facteurs de stress et ses ressources
S'entraîner à récupérer plus rapidement

Les +

- ✓ Customisation de la formation au contexte de l'entreprise et des participants
- ✓ Développement personnel en mode coaching
- ✓ Outils pratiques, efficaces, directement applicables
- ✓ De nombreux entraînements
- ✓ Offert : le livre « option B » de S. Sandberg

JOUR 1

Définition de l'entreprise et du leader résilient

- Pourquoi la résilience est-elle devenue un enjeu à la fois pour les personnes et les organisations ?
- Découvrir les compétences du leader résilient

Se préparer

- À titre personnel : développer sa « psychological safety »
- Identifier ses sources de stress
- Mises en situation

JOUR 2

Apprendre à faire face pour soi et l'équipe

- Réguler sa charge mentale
- Entretenir une dynamique positive en soi et autour de soi

Récupérer après l'épreuve

- Évaluer ses actions / choisir son attitude
- Créer ou avoir recours à un groupe consultatif



Contexte

Volonté de développer les compétences spécifiques

Les +

- ✓ Format court intégrable dans des applications de MicroLearning
- ✓ Customisation de la formation au contexte de l'entreprise
- ✓ Outils pratiques, efficaces, directement applicables
- ✓ Des mises en applications systématiques

1 - Connaissance de soi

- Reconnaître ses différents Etats du Moi
- Comprendre ses besoins fondamentaux, son rapport au temps et à l'argent, ses leviers de motivation et de stress
- Comprendre son rapport au pouvoir
- Comprendre son rapport au groupe et au pouvoir (Modèle de C. Graves)
- Comprendre le langage des émotions
- Comprendre les biais sensori moteurs et les biais cognitifs
- Debrief Test AT Etats du Moi & Drivers
- Debrief Test Assertivité de Gordon
- Debrief Test Process Communication
- Debrief Test MBTI
- Debrief Test DISC
- Debrief Test CPTI-R
- Debrief Test Assessfirst
- Debrief Test C. Graves
- Debrief Valeurs Schwartz

2 - Communication

- Les différents modes de communication
- L'écoute
- Techniques de questionnement
- Bonnes pratiques de communication non violente

3 - Gestion des conflits

- La méthode DESC
- Bonne pratique des cercles restauratifs



Contexte

Volonté de développer les compétences spécifiques

Les +

- ✓ Format court intégrable dans des applications de MicroLearning
- ✓ Customisation de la formation au contexte de l'entreprise
- ✓ Outils pratiques, efficaces, directement applicables
- ✓ Des mises en applications systématiques

3 – Gestion des conflits

- La méthode DESC
- Bonne pratique des cercles restauratifs

4 - Collaboration

- Les bases de la collaboration selon W. Schutz : Inclusion, Ouverture, Contrôle
- Les freins à la collaboration : méconnaissances, impasses, rackets, drivers, injonctions, scénarios d'échec, les croyances limitantes...
- Bonnes pratiques d'outils collaboratifs

5 - Lean

- Les principes du Lean
- Quelques outils Lean

6 – Agilité

- Les principes de l'agilité
- Quelques outils Agiles

7 – Efficacité personnelle

- Bonnes pratiques de gestion du temps
- Bonnes pratiques de gestion du stress
- Développer ses facultés de concentration



Contexte

Volonté de développer les compétences spécifiques

Les +

- ✓ Format court intégrable dans des applications de MicroLearning
- ✓ Customisation de la formation au contexte de l'entreprise
- ✓ Outils pratiques, efficaces, directement applicables
- ✓ Des mises en applications systématiques

8 – Organisation et modes de gouvernance innovants

- Principes de sociocratie
- Principes d'Holacracy
- Décision par consentement
- Election sans candidat
- Animation de réunions de triage
- Animation de réunions de gouvernance
- Processus de restauration

9 – Efficacité d'équipe

- Bonnes pratiques de travail en équipe
- Développer la confiance
- Développer une culture du feedback constructif

10– Développer son intelligence décisionnelle

- Les biais cognitifs
- Bonnes pratiques de l'intuition et de l'analyse pour prendre ses décisions



Contexte

Volonté de développer l'autonomie, la créativité et l'agilité des équipes en les responsabilisant davantage

Output

Équipes + autonomes

Les +

- ✓ Customisation de la formation au contexte de l'entreprise et des participants
- ✓ Développement personnel en mode coaching
- ✓ Outils pratiques, efficaces, directement applicables
- ✓ De nombreux entraînements
- ✓ Offert : Reinventing Organizations de F. Laloux (version illustrée)

SEQUENCE 1

S'inspirer pour réinventer son Organisation

SEQUENCE 2

Développer l'ancrage personnel du Dirigeant

→ Exercices sur le soi profond et la raison d'être personnelle

SEQUENCE 3

Partager sa vision à son CODIR

→ Travail de résonnance

SEQUENCE 4

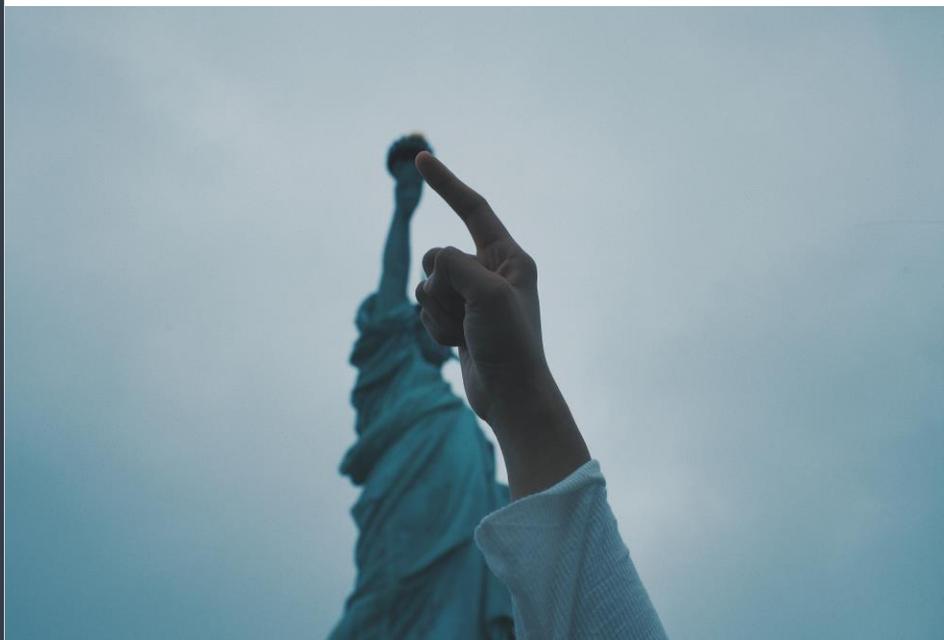
Co - construire la Raison d'être, la vision et la stratégie à mettre en œuvre avec les équipes

→ Travail sur le plan d'action à court et moyen terme

SEQUENCE 5

→ Travailler sur le lâcher prise du dirigeant

→ Déployer les outils et pratiques facilitant la mise en œuvre



The Shaker Academy

Coaching de 6 sessions de 2H par groupe pendant 6 mois

Contexte

Développer un groupe de pairs porteurs de projets sur la base de leurs problématiques pour des résultats concrets

Les

+

- ✓ Un partage permettant de créer une communauté soudée
- ✓ Des techniques de facilitations éprouvées pour faire éclore l'intelligence collective avec des facilitateurs expérimentés
- ✓ Utilisation d'exemples réels pour s'affranchir de l'aspect théorique
- ✓ Intra ou inter-entreprises

Programme de coaching les cercles de l'enthousiasme ©

Renforcer la compétence en conduite du changement de directeurs de projets de transformation en utilisant les leviers de l'enthousiasme

Séance 1: définition du rôle et des règles du groupe

- Identifier les besoins de développement
- S'accorder sur les objectifs
- Apport de méthodologie et expérimentation sur les leviers de l'enthousiasme
- Définir les règles de fonctionnement et l'état d'esprit

Séances 2 à 5: Sessions de codéveloppement / coaching

- Exercices d'inclusion
- Exposé des problématiques
- Animation du groupe en utilisant la méthode MENTOR
- Apport sur l'un des 16 ingrédients de l'enthousiasme
- Verbalisation des acquis

Séance 6: Bilan vs les objectifs de départ

- Synthétiser ce qui a été acquis pendant l'ensemble du travail
- Développer un ancrage
- Identifier des ressources pour aller plus loin



Coaching de 8 sessions de 2H pendant 6 à 8 mois

Contexte

Offrir à des équipes de managers aux niveaux d'expériences variés une solution de développement personnalisée

Les +

- ✓ Une réflexion sur soi pour identifier ses forces
- ✓ Une approche mixant coaching présentiel et à distance
- ✓ Questionnaire sur le Flow
- ✓ Un forfait d'heure de coaching à utiliser de manière flexible

Programme de coaching Talents Discovery ©

Pour optimiser l'efficacité et l'enthousiasme de vos équipes

Étape 1 : Session collective de briefing

Étape 2 : Session de kick off individuelle

- Etablir une relation de confiance et comprendre les enjeux et aspirations de développement individuel
- Identifier 2 interlocuteurs clefs
- Questionnaire de personnalité

Étape 3 : Interview des 2 interlocuteurs clés pour leur feedbacks

- Synthèse des entretiens

Étape 4 : Session de contrat tripartite

- Définir les objectifs de l'accompagnement en présence du coaché, du manager, du RH et du coach

Étape 5 : Sessions collective de réflexion sur l'unicité et les talents individuels

- Rôles à jouer dans l'organisation

Étape 6 : Sessions de coaching individuel et/ou collectif

Étape 7 : Clôture du programme

- Plan d'actions assurant le suivi
- Plan de formation si applicable



SHAKE

AT YOUR OWN RISK

The Shaker C^o
CONSULTING - COACHING