



CATALOGUE DE FORMATION

2011 - 2012

ETRE AU SERVICE DES EQUIPES
Nouveautés 2011/2012

- RISQUES PSYCHOSOCIAUX :
 - Formation – sensibilisation des encadrants à la prévention
 - Formation spécifique des CHSCT et des professionnels RH
- Des formations « concentrées » sur 1 journée
- Outil de GPEEC: logiciel spécifique DES METIERS DE LA FPT



est certifiée OPQCM



QUELQUES APPRECIATIONS DE NOS STAGIAIRES

- QUE PENSEZ-VOUS DE L'ANIMATION DE CE STAGE ?

« proximité, écoute, accueil chaleureux »

« Intervenant-e-s spécialisé-e-s, intéressants pour leur expérience »

« Mélange de théorie et de situations connues: instructif »

« Dense mais riche d'enseignements »

« Dynamique et efficace au regard du temps court de formation »....

« Animation interactive »

« Cela correspondait à mes attentes...»

« Bonne, laisse la place aux échanges »

NOS REFERENCES SONT ACCESSIBLES SUR NOTRE SITE:WWW.DYAD.FR

DYAD vous propose 3 expertises métiers :

Département Dyad Recrutement & Intégration: assistance à l'élaboration de la stratégie de recrutement, le diagnostic des besoins, la recherche et l'évaluation de Dirigeants et de Cadres, et l'Accompagnement dans la prise de fonction.

Département Dyad Conseil: Etude de mutualisation de collectivités, de directions et de services, accompagnement des équipes encadrantes, conduite du changement.

Département Dyad Formation & Coaching: formation inter et intra en Développement Personnel, Gestion des Ressources Humaines, Management RH, Action Sociale, formations spécifiques aux Elus, coaching individuel et collectif.

Thématiques

des Formations Collectives INTER OU INTRA

Pages



MANAGEMENT

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 – ENTRAINER UNE EQUIPE DANS LA REALISATION D'UN PROJET | 4 |
| 2 – ACCOMPAGNER LE PROCESSUS DU CHANGEMENT AVEC LES EQUIPES | 5 |
| 3 – MANAGEMENT ET COMPETENCES COMPORTEMENTALES | 6 |
| 4 - SENSIBILISER LES CADRES AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX, PREVENIR LES SITUATIONS A RISQUES | 7 |
| 5 - L'EVALUATION | 9 |
| 6 - DEVELOPPER L'ESPRIT D'EQUIPE GRACE A LA REUNION | 11 |
| 7 - DIRIGER UNE NOUVELLE EQUIPE | 12 |



EFFICACITE PROFESSIONNELLE

- | | |
|------------------------|----|
| 1 – PRISE DE PAROLE | 13 |
| 2 – GESTION DE CONFLIT | 13 |



GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- | | |
|----------------------------|----|
| 1 MOBILITE PROFESSIONNELLE | 14 |
| 2 LE RECRUTEMENT | 15 |

LES INTERVENANT-E-S 17

LES TARIFS ET BULLETIN D'INSCRIPTION

1 – ENTRAINER UNE EQUIPE DANS LA REALISATION D'UN PROJET

DISTINGUER ET ANIMER DIFFERENTS NIVEAUX DE PROJETS - 2 jours

NOUVEAUTÉ

Objectifs pédagogiques

- Faire la distinction entre les différents niveaux de projets
- Identifier les enjeux de la démarche projet
- Améliorer la mise en commun
- Formaliser et structurer des projets à partir du vécu des stagiaires et des orientations stratégiques

Méthodologie

Formalisation des objectifs et planification, outils et méthodes de pilotage, réflexions et attentions particulière sur la composition des équipes de suivi
 Apports sur les différents niveaux de projets
 Clarification des projets des stagiaires
 Faire de la démarche projet une méthode de management

Public concerné

DGS, DGA, Directeurs, Responsables de service.

Dates de la session

En 2011, 20 & 21 octobre (11-10MP)
 En 2012, 2 et 3 février (12-02 MP)



ANIMER LA COMMUNAUTE PROFESSIONNELLE QUI REALISE LE PROJET -1 j

NOUVEAUTÉ

Objectifs pédagogiques

- Créer –ou accueillir- une équipe de différents acteurs au service du projet
- Attribuer un rôle et des objectifs à chaque membre de l'équipe
- Dynamiser les acteurs de l'équipe en leur conférant des responsabilités
- Favoriser l'esprit d'appartenance, de convivialité

Méthodologie

Au travers de diagnostics individuels, d'études de cas pratiques et de conseils personnalisés, cette formation offre à chacun la possibilité de construire la communauté professionnelle qui concoure au projet.
 Les simulations permettent naturellement une personnalisation des apports et favorisent ainsi une réelle appropriation des méthodes proposées.

Public concerné

Chaque chef de projet ou chaque personne qui participe à l'animation d'un réseau ou d'un projet.

Date de la session

En 2011, 10 novembre (11-11CPP)
 En 2012 14 février (12-02 CPP)





VIVRE ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DANS L'EQUIPE **Niveau 1 - 2 jours**

Objectifs pédagogiques

- Percevoir et piloter le processus de changement
- Mobiliser les membres de l'équipe en période d'incertitude
- Comprendre et décrypter la complexité du changement
- Intégrer et coordonner les interventions et les personnes et dans le processus

Méthodologie

La méthode pédagogique alterne apports théoriques et cas pratiques.

Public concerné

Elus, DGS, DGA, Directeurs, Responsables de service.

Dates des sessions

En 2011, 18 & 19 octobre (11-10MC1)
En 2012, 31 janvier & 01 février (12-02MC1)



VIVRE ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DANS L'EQUIPE - Niveau 2 - 1 jour Nouvelle formule

Objectifs pédagogiques

- Développer une stratégie de changement et communiquer à chaque personne impliquée et voire affectée par ce même changement.

Méthodologie

A partir des situations vécues par les stagiaires faire face aux implications du changement dans la vie professionnelle,
les outils du changement : orientation client, penser processus, le management du changement : résistance au changement, des dysfonctionnements ...
Alternance d'approches théoriques et d'exercices pratiques

Public concerné

Cadres à la recherche de méthodes et d'outils pour gérer les changements survenus dans leur vie professionnelle, du fait de nouvelles exigences de leur hiérarchie, du personnel ou des usagers

Dates des sessions

En 2011, 25 Novembre (11-11 MC2)
En 2012, 9 mars (12-03MC2)



3 – MANAGEMENT ET COMPETENCES COMPORTEMENTALES

CONNAITRE LES DIFFERENTS STYLES DE COMMUNICATION EN MANAGEMENT - 2 jours

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les implications de son style de management sur sa façon de communiquer
- Adapter sa communication à son entourage professionnel : élu-es, hiérarchie, équipe,
- Repérer les attitudes qui favorisent la communication
- Enrichir sa « palette de communication »

Méthodologie

Travail de repérage de ses modes de communication ainsi que des différences avec les personnes de son entourage professionnel.

Jeux de rôles en binôme. Ce stage est ponctué de cas pratiques issus des situations des stagiaires.

Public concerné

Chaque personne en situation d'encadrer une équipe.

Dates des sessions

En 2011, 17 & 18 novembre (11-11SC)

En 2012, 9 & 10 février (12-02SC)



LE MANAGER A DU STYLE Niveau 1 - 2 jours

Objectifs pédagogiques

- Repérer votre propre style: mode d'organisation, gestion de sa propre activité, perception de l'information, mode de décision
- Comprendre et traduire les comportements et réactions avec vos collaborateurs, votre hiérarchie, vos élus
- Créer les conditions pour une collaboration plus efficiente au sein de l'équipe

Méthodologie

Démarche structurante de diagnostic personnel, de décryptage de situations vécues par les stagiaires, construction de « nouveaux » réflexes » de management, accompagnement personnalisé.

Public concerné

Directeurs et Responsables d'équipe ayant déjà acquis les fondamentaux du management.

Dates des sessions

En 2011, 3 & 4 novembre (11-11MS1)

En 2012, 13 & 14 mars (12-03MS1)



LE MANAGER A DU STYLE Niveau 2 - 1 jour

Nouvelle formule

Objectifs pédagogiques

- Approfondir et donner de l'ampleur à son style en développant la dynamique des « préférences complémentaires »
- Ajuster sa communication aux différents types comportementaux existants
- Construire de nouveaux « réflexes » de management
- Fixer des objectifs personnels de progrès pour optimiser son efficacité managériale et relationnelle

Méthodologie :

L'accent est mis sur un travail plus individualisé pour accentuer la prise de conscience de son potentiel personnel et la construction de nouveaux « réflexes » de management.

Les échanges- encadrés par des apports approfondis- s'organisent à partir des cas vécus par les stagiaires.

Public concerné

Directeurs et Responsables d'équipe ayant déjà acquis les fondamentaux du management

Dates des sessions

En 2011, 24 novembre (11-11MS2)

En 2012 6 avril (12-04ms2)



4 SENSIBILISER LES CADRES AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX, PREVENIR LES SITUATIONS A RISQUES

STRATEGIE DE PREVENTION ET GESTION DES RPS 1 jour

Objectifs pédagogiques

- Identifier les Risques Psycho Sociaux et favoriser leur compréhension
- Concevoir une stratégie de prévention adaptée aux enjeux
- Mobiliser les acteurs concernés par la prévention dans des actions concrètes
- Mesurer la valeur ajoutée d'une politique de prévention sur la performance sociale
- Développer une politique du mieux-être en milieu de travail
- Elaborer un plan d'action concret au travers du management

Méthodologie

Apports théoriques structurants, analyse de cas pratiques en atelier et élaboration d'un plan d'action au service du projet des participants
Grilles d'évaluation et outils de pilotage

Formateur

Consultant – Expert psychologue - médecin du travail

Public concerné

Elus, DG, DGA, Responsables RH, CHSCT, partenaires sociaux, professionnels de la prévention

Dates des sessions

En 2011, 13 octobre (11-10SPRPS)

En 2012 6 avril (12-04SPRPS)

EN 2012 27 juin (12-06SPRPS)



REPERAGE ET PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL 1 Jour

Objectifs pédagogiques

- Identifier et caractériser la souffrance au travail
- Repérer les situations de souffrance au travail
- Acquérir une méthodologie pour diagnostiquer (diagnostics différentiels)
- Comprendre l'environnement juridique et la réglementation applicables aux RPS
- Animer un partenariat avec les acteurs de la prévention

Méthodologie

Apports théoriques structurants, grilles de diagnostic, projection de cas pratique et analyse en atelier

Formateur

Consultant – expert psychologue - médecin du travail

Public concerné

Elus, DG, DGA, Responsables RH, CHSCT, partenaires sociaux, professionnels de la prévention

Dates des sessions

En 2011, 28 octobre (11-10RPCRPS2)

En 2012 2 avril (12-04ms2)



SENSIBILISER LES MANAGERS A LA PREVENTION DES RPS 2 jours

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les problématiques du manager et les Risques Psycho Sociaux liés au management
- Définir et affirmer le rôle du manager face à ces risques
- Expliciter le lien et l'impact du management sur la santé psychique
- Adopter un comportement pertinent face au mal être d'un collaborateur
- Prévenir la souffrance dans la ligne hiérarchique
- Apporter votre soutien à votre équipe

Méthodologie

Apports théoriques structurants, analyse de cas pratiques en atelier et élaboration d'un plan d'action au service du projet des participants

Grilles d'évaluation et outils de pilotage

Formateur

Consultant – Expert psychologue - médecin du travail

Public concerné

Tout encadrant, DG, DGA, Directeur, Responsable de service

Dates des sessions

En 2011, 22 & 23 novembre (11-11MPPRS)

En 2012 7 & 8 février (12-02MPPRS)

En 2012 24 & 25 mai (12-05MPPRS)





5 - L'ÉVALUATION

DONNER DU SENS ET CONSTRUIRE LES OBJECTIFS DE SA DIRECTION - 2 Jours **Manager dans la complexité**

Objectifs pédagogiques

- Donner du sens, comprendre les enjeux de l'évaluation
- Faire le lien entre les objectifs politiques et les objectifs opérationnels
- Utiliser l'entretien d'évaluation comme outil de prospective des activités
- Agir lors de l'entretien afin de faire grandir les compétences de ses collaborateurs

Méthodologie

Elaborer ou utiliser les objectifs de la collectivité et les décliner vers la direction ou le service.
Construire la pratique et le développement des compétences de ses collaborateurs grâce aux exemples des stagiaires.

Public concerné

Chaque personne en situation d'encadrer une équipe.

Dates des sessions

En 2011, 13 & 14 novembre (11-11DS)
En 2012, 18 & 19 janvier (12-01DS)



DEVELOPPER SA DELEGATION ET L'AUTONOMIE DE SES COLLABORATEURS - 1 Jour

NOUVEAUTÉ

Objectifs pédagogiques

- Repérer les degrés d'autonomie de ses collaborateurs
- Responsabiliser ses collaborateurs en fonction des situations professionnelles rencontrées
- Déléguer de façon efficace
- Favoriser la motivation individuelle

Méthodologie

La pédagogie alterne de manière équilibrée : les questionnaires, l'auto évaluation, les apports théoriques et l'application pratique.

Le travail est personnalisé à partir des situations professionnelles vécues. Les participants construisent un plan de management afin de développer l'autonomie des collaborateurs.

Public concerné

Chaque personne en situation d'encadrer une équipe.

Dates des sessions

EN 2011, 27 octobre (11-10aut)
En 2012, 20 janvier (12-01AUT)





L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION CONSTRUCTIF - 2 jours

Objectifs pédagogiques

- Utiliser l'entretien comme un outil de management efficace
- Communiquer efficacement pendant l'entretien
- Anticiper et faire face aux entretiens difficiles

Méthodologie

Apports théoriques et exercices pratiques, jeux de rôles

Public concerné

Chaque personne en situation d'encadrer une équipe.

Dates des sessions

En 2011, 4 & 5 octobre (11-10EEVA)
En 2012, 26 & 27 janvier (12-01 EEVA)



ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES - 2 jours

Objectifs pédagogiques

- Présenter les grandes étapes d'un processus d'évaluation
- Cerner les enjeux de l'évaluation et la situer par rapport à d'autres domaines comme le contrôle de gestion et l'audit
- Choisir en amont de bons indicateurs de performance et d'évaluation
- Faire le lien entre les orientations politiques et les objectifs stratégiques ou opérationnels
- Utiliser ce levier pour construire une communauté professionnelle

Méthodologie

Apports méthodologiques, exemples concrets d'évaluations conduites au sein de collectivités et du lien entre les politiques publiques et les évaluations du personnel.

Public concerné

Chaque personne en situation d'encadrer une équipe.

Dates des sessions

En 2012, 24 et 25 janvier (12-01Epp)
31 mai et 01 juin (12-05EPP)

*OPTION : ½ journée personnalisée afin de traiter la situation d'un stagiaire
(devis sur demande)*





6 DEVELOPPER L'ESPRIT D'EQUIPE GRACE A LA REUNION- 2 jours

Objectifs pédagogiques

- Impliquer, concerner les participants
- Moduler son animation en fonction des personnes présentes et des thèmes,
- Mettre en valeur le potentiel d'informations et d'idées de l'équipe groupe,
- Adapter le style d'animation au type de réunion

Méthodologie

Les différents niveaux d'une réunion

La préparation d'une réunion

Les objectifs de la réunion et ses conséquences pour les participant-e-s

Apports techniques et méthodologiques, simulation de réunion, réflexion en groupe

Le public concerné

Cette formation s'adresse aux cadres, managers, élus pour qui animer des réunions est l'activité récurrente de leur vie professionnelle.

Dates des sessions

En 2011, 15 & 16 novembre (11-11EER)

En 2012, 6 & 7 mars (12-03EER)

2 & 3 juillet (12-07EER)



7 DIRIGER UNE NOUVELLE EQUIPE- Niveau 1 - 2 jours

Objectifs pédagogiques

- S'intégrer dans l'équipe à diriger
- Etablir un diagnostic de l'organisation à intégrer et des modes de collaboration
- Analyser le nouvel environnement et les nouvelles relations de travail
- Identifier les atouts et points de vigilance
- Prendre position au sein de son équipe, repérer ses appuis
- Organiser une démarche planifiée et structurée

Méthodologie

Grilles de diagnostic organisationnel, étude de cas pratiques, conseils personnalisés, échanges d'expériences.

Public concerné

Toute personne démarrant de nouvelles fonctions d'encadrement d'équipe ou recrutée récemment dans une nouvelle organisation.

Dates des sessions

En 2011, 6 & 7 octobre (11-10DNE1)

En 2012, 8 & 9 mars (12-03DNE1)



DIRIGER UNE NOUVELLE EQUIPE - Niveau 2 - 1 jour

Objectifs pédagogiques

- Acquérir de bons réflexes pour développer les compétences de l'équipe
- Faire le bilan de la prise de fonction
- Préparer son équipe pour les 6 prochains mois
- Maîtriser les outils de pilotage de l'unité (indicateurs et tableaux de bord, GRH)

Méthodologie

Bilan du programme fixé lors du niveau 1, conseils personnalisés.

Formatrice

Catherine Gabrielle FRANA, Spécialiste de la recherche et de l'évaluation des cadres et dirigeants. Expert instructeur OPQCM - Certifiée PERFORMANSE et MBTI.

Public concerné

Toute personne démarrant de nouvelles fonctions d'encadrement ou recrutée récemment dans une nouvelle organisation.

Dates des sessions

En 2011, 9 novembre (11-11DNE2)

En 2012, 5 avril (12-04DNE2)



DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMMUNICATION

PARLER AVEC AISANCE EN PUBLIC -2 jours

Attention, ce stage est limité à 8 stagiaires par session

Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les facteurs physiques pour mieux se présenter et s'exprimer en public,
- Défendre sa position et faire face efficacement aux oppositions,
- Appréhender de manière positive son image professionnelle.

Méthodologie

Travail et méthode inspirés par le métier d'acteur et les techniques d'improvisations. A travers une analyse de ses propres réactions, chaque stagiaire découvre et s'approprie les repères nécessaires et les expérimente. L'autonomie acquise permettra de faire face à toute situation professionnelle prévue ou imprévue.

Public concerné

Cette formation s'adresse aux cadres, managers, élus pour qui prendre la parole est l'activité récurrente de leur vie professionnelle : présenter un projet, animer une assemblée, un séminaire...

Dates des sessions

En 2011, 22 & 23 novembre (10-11PP)

En 2012, 9 & 10 mai (12-05PP)



PREVENIR ET GERER LES CONFLITS - 2 jours

Objectifs pédagogiques

- Faire face aux oppositions et résoudre les conflits dans le cadre de ses fonctions.

Méthodologie

Les situations de conflit: Prendre conscience des tensions qui interviennent dans l'environnement du travail, les interlocuteurs à problèmes, acquérir des outils de gestion de conflit, réagir face à la colère et à la violence, sortir du conflit.

Appliquer les outils de la communication non-violente, exposés théoriques interactifs, travail de groupe,

Formateur

Public concerné

Cadres désireux de prévenir les relations conflictuelles ou y faire face.

Dates des sessions

En 2011, 1 & 2 décembre (11-12GC)

En 2012 - 15 & 16 mars (12-03GC)

En 2012 - 4 & 5 juillet (12-07GC)



GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

CYCLE MOBILITE

NOUVEL OUTIL : DYAD COMPETENCES (Logiciel GPEEC)

ENGAGER ET PERRENER UNE GPEEC DANS VOTRE ORGANISATION -2*2 jours *Option accompagnement individualisé*

Vous êtes confrontés à la nécessité d'anticiper et d'adapter en permanence la gestion des emplois et des compétences aux besoins de votre secteur d'activités ou plus globalement de votre organisation dans son ensemble. Cela vous conduit à rechercher des méthodes et des outils de GPEEC.

DYAD vous propose une formation de 4 jours, en 2 sessions, pour initier ou consolider des pratiques de GPEEC dans votre collectivité.

En option, un accompagnement personnalisé de 2 jours peut être envisagé à votre demande afin d'optimiser le transfert des acquis de la formation dans votre contexte professionnel.

Objectifs pédagogiques

- Acquérir une méthodologie générale pour bâtir un projet de GPEEC et associer les acteurs concernés
- Choisir des modes d'entrée dans la GPEEC appropriés aux problématiques d'emploi et de compétences à traiter dans sa collectivité
- Utiliser des outils d'analyse prévisionnelle pour agir sur le plan qualitatif et quantitatif
- Orienter des actes de gestion collective et individuelle des ressources humaines (formation, mobilité, recrutement, organisation et développement des compétences...)
- Resituer les enjeux de la GPEEC dans le projet social de la collectivité
- Déterminer les étapes-clefs de la démarche GPEEC en fonction de la logique choisie
- Administrer l'outil de consultation intranet

Méthodologie

- 1^{ère} session : apports méthodologiques avec présentation de pratiques et d'outils applicables en collectivité.
- 2^{ème} session : ateliers d'entraînement à l'élaboration de démarche ou d'outils de GPEEC.
- En option « accompagnement individualisé » : appui méthodologique renforcé pour opérationnaliser un projet et/ou des outils GPEEC à mettre en œuvre dans la collectivité.

Formatrice

Catherine Gabrielle FRANA, spécialiste de la recherche et de l'évaluation des cadres et dirigeants. Expert instructeur ISQ/OPQCM

Public concerné

Cadres opérationnels et professionnels de la gestion des ressources humaines de la fonction publique afin d'anticiper les problématiques emplois et transferts de compétences tant sur le volet qualitatif que quantitatif.

Dates des sessions

Session 1 : En 2011, 29 & 30 novembre (11-11GP1) / Session 2 : En 2012, 20 & 21 mars (12-03GP1)

Session 1 : en 2012 3 & 4 mai (12-05 GP1) / session 2 : 25 & 26 juin (12-06GP2)



ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS EN VALORISANT VOTRE COLLECTIVITÉ - Grâce à un outil pédagogique ludique et original : ATOUT'DYAD – 1 Jour

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience des atouts de sa collectivité
- Aider à préparer et conduire des actions de communication interne et externe
- Concevoir un plan d'action réaliste afin de renforcer la fidélisation et l'attractivité
- Faire évoluer la stratégie de recrutement de votre collectivité grâce à de nouveaux outils

Méthodologie

Une pédagogie innovante conçue par DYAD, le jeu ATOUT'DYAD est un outil d'aide à la décision formateur, formation en groupe qui permet des échanges pratique et des co-conseils.

Public concerné

Tout cadre en situation de recrutement, en charge des Ressources Humaines, ou responsable d'un service de communication

Dates des sessions

En 2011, 2 novembre (11-11AA)

En 2012, 12 mars (12-03AA)



CONSTRUIRE LA STRATÉGIE DE RECRUTEMENT DE VOTRE ORGANISATION - Gérer le recrutement sous la forme d'un projet stratégique – 1 Jour

Objectifs pédagogiques

- Intégrer le recrutement dans la gestion stratégique des Ressources Humaines
- Identifier les compétences existantes et leur potentiel d'évolution
- Diagnostiquer les besoins en recrutement à court et moyen terme
- Bâtir un plan prévisionnel, fixer les objectifs par métier, par fonction et déterminer les profils recherchés
- Fixer les modalités de collaboration avec les directions et services concernés
- Déterminer le plan du projet stratégique de recrutement

Méthodologie

Etude de cas, transfert de méthodologie, élaboration du pré-projet de chaque participant. Ce stage est accompagné d'exercices pratiques et de témoignages.

Formatrice

Catherine Gabrielle FRANA, Spécialiste de la recherche et de l'évaluation des cadres et dirigeants. Expert instructeur ISQ/OPQCM

Public concerné

Directeurs des Ressources Humaines, Directeurs du Personnel, Directeurs Emploi Formation, Responsables recrutement, Responsables de service...

Dates des sessions

En 2012, 12 janvier (12-01SR)

En 2012, 9 mai (12-05SR)



RECRUTEMENT: COMMENT IDENTIFIER LE PROFIL CIBLE ET LES COMPETENCES REQUISES ? - 1 jour

Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'environnement et les composantes du poste pour en établir un descriptif clair
- Définir le profil cible du candidat avec l'encadrement hiérarchique
- Créer des outils de suivi et d'analyse performants pour affiner la recherche en fonction des compétences requises pour le poste

Méthodologie

Analyse du poste et de son évolution au regard des enjeux organisationnels, détermination des compétences clefs sur la base de référentiels et des aptitudes au changement.

Public concerné

Directeurs des Ressources Humaines, Directeurs du Personnel,
Directeurs Emploi Formation, Responsables recrutement, Responsables de service...

Dates des sessions

En 2011, 13 décembre (11-12PCC)
En 2012, 10 mai (12-05PCC)



LES INTERVENANT-E-S

Suivant les thèmes, l'équipe des intervenant-e-s Dyad, qui contribue aux formations est composée de:

Marie PEZE / Docteur en psychologie

Sylvie RONDEY / Médecin

Catherine Gabrielle FRANA / Consultante Expert OPQCM

Farid HADJAJ / Directeur en collectivité, membre AFIGESE

Nicolas SANDRET / Médecin

Catherine DUMOUCHEL / Consultante

Patrick COLLERI Formateur

CATALOGUE DE FORMATION 2011 - 2012

DYAD est certifiée ISQ/OPQCM



Tarifs des Formations Collectives

	PRIX € H.T
MANAGEMENT	
1 – ENTRAINER UNE EQUIPE DANS UN PROJET	
<i>DISTINGUER ET ANIMER DIFFERENTS NIVEAUX DE PROJETS – 2 jours</i>	1190
<i>ANIMER LA COMMUNAUTE PROFESSIONNELLE QUI ANIME LE PROJET – 1 jour</i>	590
2 – CONSTRUIRE LE CHANGEMENT AVEC LES EQUIPES	
<i>VIVRE ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DANS L'EQUIPE Niveau 1 -2 jours</i>	1190
<i>VIVRE ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DANS L'EQUIPE Niveau 2 – 1 jour</i>	590
3 – MANAGEMENT ET COMPETENCES COMPORTEMENTALES	
<i>CONNAIRE LES DIFFERENTS STYLES DE COMMUNICATION EN MANAGEMENT - 2 jours</i>	1250
<i>LE MANAGER A DU STYLE Niveau 1 - 2 jours</i>	1250
<i>LE MANAGER A DU STYLE Niveau 2 – 1 jour</i>	625
4 – SENSIBILISER LES CADRES AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX	
<i>STRATEGIE DE PREVENTION ET GESTION DES RPS - 1 jour</i>	590
<i>REPERAGE ET PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL – 1 jour</i>	590
<i>SENSIBILISER LES MANAGERS A LA PREVENTION DES RPS – 2 jours</i>	1190
5 – L'EVALUATION	
<i>DONNER DU SENS ET CONSTRUIRE LES OBJECTIFS DE SA DIRECTION – 2 jours</i>	1250
<i>DEVELOPPER SA DELEGATION ET L'AUTONOMIE DE SES COLLABORATEURS – 1 jour</i>	560
<i>L'ENTRETIEN D'EVALUATION CONSTRUCTIF – 2 jours</i>	1190
<i>EVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES – 2 jours</i>	1250
6 – DEVELOPPER L'ESPRIT D'EQUIPE	
<i>DEVELOPPER L'ESPRIT D'EQUIPE GRACE A LA REUNION – 2 jours</i>	1190
7 – DIRIGER UNE NOUVELLE EQUIPE	
<i>DIRIGER UNE NOUVELLE EQUIPE Niveau 1 – 2 jours</i>	1190
<i>DIRIGER UNE NOUVELLE EQUIPE Niveau 2 - 1 jour</i>	590

<p>DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET COMMUNICATION</p> <p><i>PARLER AVEC AISANCE EN PUBLIC -2 jours</i> <i>PREVENIR ET GERER LES CONFLITS -2 jours</i></p>	<p>1190 1190</p>
<p>GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</p> <p>1 CYCLE MOBILITE</p> <p>NOUVEL OUTIL : DYAD COMPETENCE (Logiciel GPEEC) <i>ENGAGER ET PERENNISER UNE GPEEC DANS VOTRE ORGANISATION -2*2 jours</i></p> <p>2 CYCLE RECRUTEMENT</p> <p><i>ATTIRER ET FIDELISER LES TALENTS EN VALORISANT VOTRE COLLECTIVITE -1 jour</i> <i>CONSTRUIRE LA STRATEGIE DE RECRUTEMENT DE VOTRE ORGANISATION -1 jour</i> <i>RECRUTEMENT: COMMENT IDENTIFIER LE PROFIL CIBLE ET LES COMPETENCES REQUISES ? -1 jour</i></p>	<p>2300 590 590 590</p>

Formations Individuelles

La réussite des formations individuelles tient à l'étude approfondie du besoin du stagiaire, de son organisation et à un programme chaque fois personnalisé.

DYAD assure la progression des pratiques managériales, traite les problématiques d'encadrement avec une écoute exclusive, apporte des réponses pratiques immédiates selon les besoins exprimés.

Les formations sont dispensées **entre 4 et 10 jours** selon la demande du stagiaire.
Inscription après demande de devis.

Lieux des formations Paris et Province.

Formations Intra

Fort de notre savoir-faire pédagogique et de notre réseau de formateurs, nous proposons également des programmes de formation sur-mesure adaptés aux besoins spécifiques de votre établissement. Nous sommes à votre service pour concevoir et organiser avec vous des actions de formation pour vos collaborateurs.

Pour en savoir plus, contactez-nous au 01 47 03 46 95 ou contact@dyad.fr