

OBJECTIFS

Identifier les compétences d'un Dirigeant Entrepreneur

Identifier les activités qui apportent une valeur ajoutée spécifique au métier de Dirigeant Entrepreneur pour apprendre à déléguer.

Reconnaître les spécificités de l'apprentissage du métier de Dirigeant Entrepreneur

Expérimenter des méthodes et techniques d'accompagnement au diagnostic d'une situation problématique identifiée dans son entreprise pour proposer des plans d'action.

Planifier son parcours Copernic

PROGRAMME

J1 : Matin

Le rôle essentiel du SAS

Comprendre l'intérêt et le fonctionnement du parcours Copernic : comment le parcours Copernic va changer ma posture de Dirigeant Entrepreneur à terme grâce à une méthodologie spécifique.

Qu'entend-on par « métier de dirigeant » ? En quoi est-ce un métier à part entière ?

Les caractéristiques du métier de dirigeant-entrepreneur

- Présentation des spécificités du métier du point de vue des Dirigeants.
- Les qualifications et les compétences spécifiques du point de vue de la professionnalisation au métier
- Les facteurs de motivation / démotivation
- Les trois dimensions essentielles : la médiation, le pilotage, la réflexivité

J1 : Après-midi

Les compétences du Dirigeant-Entrepreneur

Qu'est-ce que la compétence ?

Travaux et échanges sur les compétences spécifiques du Dirigeant-Entrepreneur

Cartographie des compétences clés du Dirigeant Entrepreneur

Monter en compétence grâce au collectif

Apprendre à utiliser un partenaire pour diagnostiquer un problème ou un enjeu dans mon entreprise

Déroulé de la méthodologie d'accompagnement : échange en trinôme pour comprendre la situation à problème dans l'entreprise. Être à l'écoute des feedbacks pour envisager des solutions.

Notice récapitulative des éléments de la méthode : déroulé général, état d'esprit, techniques d'écoute et de reformulation des questions.

J2 : Matin

Analyser une étude de cas avec des concepts issus de la sociologie des entreprises

• L'identité et l'identité professionnelle : Concept qui va permettre aux Dirigeants Entrepreneurs d'envisager des solutions pour que leurs collaborateurs trouvent leur équilibre en entreprise. Pour avoir une identité professionnelle épanouie, il faut remplir 8 critères.

• Le pouvoir d'agir : pouvoir sur ... ou pouvoir de ... ? Le pouvoir sur : faire grandir ses collaborateurs, donner de la liberté aux autres, les accompagner VS Le pouvoir de : Pouvoir de la contrainte, de la sanction.

Faire comprendre aux Dirigeants Entrepreneurs que le pouvoir peut être très positif en entreprise et que s'il est bien utilisé, il peut aider à la résolution de problèmes.

• Les logiques d'acteurs : Pour faire comprendre aux dirigeants que chaque personne joue un rôle en entreprise. En tant que Dirigeants Entrepreneurs, ils doivent décoder cette logique d'acteur pour comprendre les résistances et blocages des collaborateurs dans des situations problématiques.

L'analyse de ces concepts permet de comprendre les causes et les solutions possibles aux situations problématiques évoquées plus tôt.

J2 : Après-midi

Devenir un Dirigeant Apprenant

- Comment apprendre pour un Dirigeant ?
- Identifier les biais cognitifs limitant les possibilités d'apprentissage et de progression
- Pratiquer les méthodes pour apprendre dans toute situation et donc progresser mieux et plus rapidement.

Transférer et se préparer au parcours

- Préparation des séances de travail suivantes avec élaboration de la feuille de route : ce sur quoi chaque Dirigeant Entrepreneur s'engage à travailler pendant l'intercession avec un plan d'action précis et concret.

METHODES PEDAGOGIQUES

Alternance de méthodes interactives et d'apports théoriques :

- Travaux individuels, en trinômes, binômes ou en groupe
- Etudes de cas et exercice

PUBLIC : Dirigeants, Cadres, Manager avec responsabilités

PREREQUIS :

Avoir une expérience de Dirigeant Entrepreneur (Créateur, repreneur, cadre dirigeant, consultant) d'au moins 2 ans ; s'engager dans un parcours de 2 à 3 ans ; respecter la confidentialité des échanges ; préparer des situations de travail issues de son entreprise.

Les besoins doivent porter sur une demande d'amélioration radicale ou de changement de sa pratique de dirigeant.

DUREE : 2 jours – 14 heures

SUIVI ET EVALUATION

Feuille de présences émargées sur place.

Certificat de réalisation envoyé à l'issue du stage

Auto-évaluation des acquis à la fin du stage.

Evaluation à chaud de la satisfaction fait en ligne.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : Nous contacter à formation@cj.net

TARIF : 600€ HT

Formateurs habilités à former :

Didier VINOT :

Enseignant Chercheur à l'Université Lyon 3. Professeur des universités spécialisé en management des ressources humaines et conduite du changement

Lionel MENEGHIN

Formateur-concepteur certifié par la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP), animateur de groupes de codéveloppement professionnel certifié par l'Association Progrès du Management (APM), Coach & Thérapeute systémicien formé à l'IGB-MRI (Ecole de Palo Alto), et rédacteur en chef du magazine Dirigeant et auteur de nombreux articles dans divers médias (Forbes, Le Monde, Les Echos, L'Obs...).

MAJ le 28/03/2023 par la responsable pédagogique



DIRIGER ET ENTREPRENDRE EN COMPLEXITE

OBJECTIFS

1. Identifier la complexité du métier de dirigeant.e à travers ses principales dimensions et expliquer l'influence personnelle du/de la dirigeant.e sur une situation complexe à enjeux
2. Définir les finalités qui guident le projet entrepreneurial
3. Utiliser les concepts appropriés pour caractériser une situation complexe
4. Appliquer de manière rigoureuse une méthodologie spécifique pour représenter la complexité de la situation à enjeux qui préoccupe le/la dirigeant.e
5. Identifier les compétences du métier de dirigeant.e qui lui permettront de résoudre une situation complexe à enjeux

PROGRAMME :

Journée 1 Matinée : Se représenter la complexité du métier de dirigeant.e

Identifier les problématiques majeures qui expriment la nature complexe du métier de dirigeant.e. Comprendre pourquoi l'instruction de ces problématiques de dirigeant.e ne peut être déléguée. Chaque participant présente les problématiques et identifie les caractéristiques d'une situation à enjeux (support à la formation). Développement d'un questionnement à partir des concepts de la complexité afin d'identifier d'autres schémas que celui initialement construit par le/la dirigeant.e

Journée 1 Après-midi : Penser la complexité d'une situation à enjeux

Travail sur l'analyse spontanée d'une situation complexe par le traitement collectif d'une étude de cas. Appropriation des concepts clés de la complexité et premières traductions en compétences. Prendre conscience du rôle des perceptions et représentations sur la manière de poser une situation complexe.

Savoir identifier les 2 types de complexité (sens ou abondance) pour différencier les représentations de la situation à enjeux.

Travail sur la corrélation avec les systèmes de pensée 1 et 2 (cf. Daniel Kahneman) qui expliquent la formation des biais cognitifs et leur effet sur la perception de la situation à enjeux de l'entreprise.

Comprendre que la pensée complexe est un paradigme qui nécessite d'adopter une nouvelle posture face à une situation à enjeux. Mise en évidence de l'influence du/de la dirigeant.e et de ses finalités sur la caractérisation de la situation à enjeux. (Principe de pertinence)

Journée 2 Matin : Interagir en complexité

Rappel de l'objectif. Appropriation d'une méthodologie de questionnement des situations à enjeux qui s'appuie sur les fondements posés la veille afin de préparer le travail d'intersession

- Par l'écoute active identifier les dissonances cognitives pour formuler une interprétation pertinente
- Identifier le/les type(s) de complexité et clarifier la finalité poursuivie
- Resituer la situation dans son contexte systémique et la schématiser
- Identifier les facteurs clés de complexité
- Identifier des modes d'action possibles sur la situation à enjeux

Préparer l'identification des compétences clés spécifiques à cette situation à enjeux

Journée 2 Après-midi : Débriefing de la méthodologie et Présentation du guide de préparation pour la journée de transfert

Retour d'expérience sur la méthodologie utilisée et évolution de la représentation des situations à enjeux avant et après application de la méthodologie.



Identification d'une situation complexe à enjeux dans son entreprise sur laquelle mettre en application les acquis de la formation.

Préparation du travail attendu dans l'intersession : présentation des objectifs, méthodologie de travail en binôme, déroulé des journées de transfert.

Journée 3 après-midi et journée 4 : journées de transfert

Présentation par chaque participant de la situation complexe à enjeux qu'il a retenue et qu'il a travaillée pendant l'intersession avec son binôme. Exposé des résultats de sa réflexion, de la mobilisation de la méthode, présentation hiérarchisée des compétences clés questionnées par cette situation à enjeux et sur lesquelles il doit progresser. La traduction de ces compétences clés directement dans le contexte de la situation vécue permet de les inclure de manière concrète dans la pratique du métier de dirigeant et de pouvoir engager une discussion approfondie avec les autres dirigeants sur la manière d'accéder ou de renforcer ces compétences.

METHODES PEDAGOGIQUES

Alternance des temps de travail collectif, temps individuels et en binôme.

Avant les séances en présentiel : questionnement via un cahier de concepts, d'un podcast et cas d'étude et préparation d'une prise de parole pour exposer la situation à enjeux à faire progresser.

2 premières journées de présentiel : acquisition de postures de questionnement par la pratique d'une méthodologie de résolution de problème.

Intersession : travail individuel puis en binôme sur la situation à enjeux à faire progresser avec utilisation de la méthodologie.

Journées de transfert : Présentation d'une représentation aboutie de la situation à enjeux, enrichie des concepts de la complexité partagés par tous les participants et des compétences clés, ciblées pendant l'intersession avec le binôme. Dialogue entre pairs sur les postures et pratiques à renforcer pour dépasser la situation à enjeux.

PUBLIC VISE : Dirigeants, Cadres Dirigeants

PREREQUIS : Avoir suivi le SAS

SUIVI ET EVALUATION

Feuille de présences émargées sur place.

Certificat de réalisation envoyé à l'issue du stage

Auto-évaluation des acquis à la fin du stage.

Evaluation à chaud de la satisfaction fait en ligne.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : Nous contacter à formation@cj.net

DUREE : 3.5 jours – 25 heures

TARIF : 960€ HT

Formateurs habilités :

Formateurs habilités :

Violaine BERTE: Conférencière, formatrice et facilitatrice

MAJ le 02/04/2026 par la responsable pédagogique



FAIRE DE L'HETEROGENEITE UNE RESSOURCE POUR L'ENTREPRISE

OBJECTIFS

Identifier comment gérer la diversité des cultures et des logiques d'acteur des parties prenantes de l'entreprise pour rendre celle-ci plus performante.
Estimer les potentiels et limites des parties prenantes de l'entreprise lors de la mise en place de projets pour favoriser l'adhésion puis leur réalisation.
Expérimenter une méthode de mise en œuvre des projets en entreprise en levant les freins et en s'appuyant sur les convergences.

PROGRAMME

Jour 1 Matin

Définition de la méthode de travail : Interviewer les parties prenantes sur leurs motivations à participer au projet, clarifier les enjeux et l'intérêt du projet.
Présentation des outils à mettre en place au sein de la méthode :
- Outil d'identification des personnes clés pour le projet
- Outil d'interview sur les intérêts du projet
- Outil de définition des actions pour réussir l'appropriation du projet par les parties prenantes de l'entreprise.
Identification d'une problématique d'hétérogénéité au sein de l'entreprise pour mise en application de la méthode et des outils.
Les participants doivent identifier les liens entre les principes méthodologiques présentés et les actions à mettre en place dans l'entreprise.

Jour 1 Après-midi

Utiliser la méthode et les outils via une étude de cas pour envisager l'hétérogénéité comme une ressource pour son entreprise.
Présentation des concepts clés en lien avec l'hétérogénéité :
- Les phénomènes d'agilité et de résistance face aux changements/projets de l'entreprise : Faire comprendre au dirigeant que pour qu'un projet fonctionne, il est nécessaire d'avoir une adhésion par le sens des différentes parties prenantes.
- La représentation sociale chez un acteur : Lors des interviews avec les parties prenantes de son entreprise, le dirigeant doit prendre conscience des potentialités et limites de chacun à se lancer dans un projet proposé.
Retour sur la problématique de chacun exposée le matin pour l'affiner.

Jour 2 Matin

Définition d'une feuille de route pour la problématique de chacun avec un projet réalisable et concret, des acteurs définis et les questions à poser pour les interviews.
Expérimentation de la méthode d'interview sur les intérêts de la mise en place du projet : comment faire changer le cadre de représentation, comment on explicite le sens du projet auprès des parties prenantes pour susciter l'adhésion et lever les freins.

Jour 2 Après-midi

Chaque stagiaire précise son projet, prépare ses interviews, identifie les acteurs clés et définit les conditions matérielles à fort impact sur le projet.
Prise en main de la méthode et des outils.
Consignes pour l'expérimentation et pour le jour 3.

Jour 3 et J4 matin

RETOUR D'EXPERIMENTATION

Chaque stagiaire doit revenir en détail sur sa problématique et les changements opérés après avoir collecté les motivations des personnes interviewées.
Présentation par chacun des résultats des travaux d'intersession et retours sur la méthodologie et la démarche de l'analyse de l'hétérogénéité et des actions à engager.
Feedback sur 3 plans : ce qui a été apprenant, hypothèse de dissonance cognitive, évolution de la posture.



Point des acquis en termes de compétences clés du dirigeant entrepreneur et d'évolution de sa posture

METHODES PEDAGOGIQUES

Pédagogie active, en interaction permanente avec le groupe ;
Exposés théoriques, apports méthodologiques et travaux pratiques : études de cas d'entreprise
Travaux d'échanges et de formalisation en groupes et sous/groupes, travaux individuels, et travaux en binômes.

PUBLIC VISE : Dirigeants, Cadres, Manager avec responsabilités

PREREQUIS : Avoir suivi les modules précédents

SUIVI ET EVALUATION

Feuille de présences émargées sur place.
Certificat de réalisation envoyé à l'issue du stage
Auto-évaluation des acquis à la fin du stage.
Evaluation à chaud de la satisfaction fait en ligne.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : Nous contacter à formation@cj.net

DUREE : 3.5 jours – 25 heures

TARIF : 960€ HT

FORMATEURS HABILITES :

Michel BELLAICHE :

Consultant en management, accompagne les dirigeants et les cadres des entreprises dans l'articulation concrète de leurs pratiques et stratégies d'organisation et de management.

Thierry LAGRANGE : Fort de 30 années d'expérience dans le domaine de la santé, dans la mise en place et l'accompagnement de projets, Thierry Lagrange Conseils propose des conseils en entreprise et en organisation de santé. il est formateur en management : conseil et formation au leadership managérial et commercial.

MAJ le 04/05/2023 par la responsable pédagogique



FAIRE EMERGER LES COMPETENCES

OBJECTIFS

- Définir la compétence en entreprise (définition générique et en contexte)
- Identifier et expliquer les 4 niveaux de compétences possibles : inter-organisationnel, stratégique, collectif, individuel
- Expérimenter des outils pour gérer les différents niveaux de compétences dans son entreprise
- Opérer un changement dans mes représentations et mes croyances de dirigeant entrepreneur liées à ces niveaux de compétences

PROGRAMME

Jour 1 : Gérer les compétences pour mieux penser sa stratégie et son organisation

Matin :

Définir la compétence et distinguer les 4 niveaux de compétences existantes en entreprise : compétences individuelles, collectives, stratégiques et inter-organisationnelles.

Contextualiser la notion de compétence pour faire comprendre qu'il y a plusieurs définitions possibles.

Encourager les participants à se projeter au-delà du niveau des compétences individuelles et leur permettre d'élargir leurs représentations et croyances liées au métier de dirigeant entrepreneur.

Après-midi

Analyser la compétence stratégique via une étude de cas et la fiche-outil 1 pour permettre à chaque participant de repérer dans son entreprise les ressources présentes à exploiter et de pouvoir à terme repenser sa stratégie.

Analyser la compétence collective via une étude de cas et la fiche-outil 2 pour permettre à chaque participant de façonner et favoriser les compétences collectives dans son entreprise.

Jour 2 : Gérer les compétences pour détecter et développer des talents pertinents pour la stratégie et l'évolution de mon entreprise

Matin

Analyser la compétence individuelle via une étude de cas et la fiche-outil 3 pour permettre à chaque participant d'identifier et développer les compétences individuelles au sein de son entreprise.

Identifier les liens entre ce niveau de compétences individuelles et les autres.

Après-midi

Repérer les modalités possibles qui relient compétence individuelle et compétence stratégique, ainsi que les modalités de développement des compétences en lien avec l'environnement, avec la fiche-outil 4 afin de repenser son rôle de dirigeant entrepreneur.

Démarrer le travail en binôme d'inter-session : identifier un projet concret, repérer l'outil pertinent, fixer les dates de travail et de rendez-vous en binôme.

Jour 3 et demi-journée

Description et présentation par chaque participant du projet choisi, du travail réalisé et des résultats obtenus au sein de son entreprise (collaborateurs à titre individuel, collaborateurs à titre collectif, services) et de son écosystème.

Méthodologie d'intelligence collective pour susciter des questions et des feed-backs propres à progresser davantage.

METHODES PEDAGOGIQUES

Alternance de méthodes interactives et d'apports théoriques.

Travail individuel, en binôme ou en groupe.

Etude de cas papier et exercices d'application sur les entreprises des participants.

PUBLIC : Entrepreneurs, Dirigeants, Cadres, Manager avec responsabilités



PREREQUIS : Avoir suivi les modules précédents (SAS, M1, M2)

SUIVI ET EVALUATION

Feuille de présences émargées sur place.
Certificat de réalisation envoyé à l'issue du stage
Auto-évaluation des acquis à la fin du stage.
Evaluation à chaud de la satisfaction fait en ligne.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : Nous contacter à formation@cjd.net

TARIF : 960€ HT

DUREE : 3.5 jours – 25 heures

Christian DEFELIX : Professeur des universités en sciences de gestion à Grenoble IAE-INP, Université Grenoble Alpes.

Pierre-Yves SANSEAU : Professeur en sciences de gestion à Grenoble Ecole de Management et Coach Professionnel certifié.

Ewan OIRY : Professeur des Universités en Science de Gestion à l'Institut d'Administration des Entreprises, Université de Lyon 3

MAJ par la responsable pédagogique le 02/04/2026



DEVELOPPER LA POSTURE DE MEDIATION DU DIRIGEANT ENTREPRENEUR

OBJECTIFS

- Identifier comment accompagner ses collaborateurs vers l'autonomie
- Développer la posture de médiation du DE et créer les conditions propices à un engagement des acteurs de l'entreprise
- Expérimenter une méthode et des outils afin de transmettre une posture de médiation à tous les acteurs de son entreprise : les collaborateurs, les clients, les fournisseurs...

PROGRAMME

Travail de préparation en binôme en présession : documents à lire et à étudier en groupe pour une première appropriation des concepts liés à la médiation et l'émergence de questionnement chez le DE

Jour 1 Objectif : Apprendre et maîtriser les outils d'analyse de la posture de médiation

Matin

Chaque participant se présente et évoque son positionnement actuel, ses pratiques en entreprise et ses attentes par rapport à la médiation.

Définition des enjeux de la posture de médiation : qu'est-ce qu'on gagne ou perd quand on accompagne les collaborateurs vers l'autonomie ?

Exploration de la méthode :

- Reprise des situations exposées en introduction,
- Sur quoi porte la méthode de médiation en entreprise : sens (où va-t-on ?), règles nécessaires à l'action collective finalisée, l'intégration des principes nécessaires à des relations harmonieuses et régulées au travail.
- Première exploration des concepts clés de la méthode (projet, pouvoir, autorité, autonomie...)

Après-midi

Appropriation de la méthode relative à la posture de médiation avec étude de cas en sous-groupe.

Deux options en fonction de la situation et des besoins du groupe :

1/ Exploration d'une situation vécue par un participant

2/ Exploration du Cas Damien

Mobilisation des outils pour une co-analyse par le groupe de la posture de médiation du dirigeant dans la situation choisie, des champs concernés : sens, règles ou relation, des actions mises en œuvre (cadrage, facilitation, soutien), les préconisations.

Restitution des sous-groupes sur l'analyse d'un cas vécu OU sur le cas Damien

Jour 2 Objectif : Apprendre à évaluer sa propre posture de médiation et à définir un plan d'amélioration pertinent

Matin

Diagnostic de la posture de médiation de chaque participant :

Mobilisation de la méthode, des concepts travaillés la veille : analyse d'une situation qui pose question, travail d'analyse pour pointer le champ concerné : sens, règle ou relation. Qu'est-ce qui a été fait dans cette situation ?

Qu'est-ce que l'on pourrait faire ? Qu'est-ce que ça dit sur la posture de médiation du DE ?

Restitution du point d'avancement du diagnostic des postures de médiation de chacun.

Après-midi

Application concrète sur le thème « posture de médiation » des situations des entreprises à travers 2 modes opératoires différents.

Expérimentation de la posture d'écoute pour l'autonomisation des collaborateurs.

Temps de préparation de l'intersession et des attendus : expérimentation d'une situation problématique en mobilisant la méthode et les outils, analyse des effets produits sur la situation et l'autonomie des acteurs, auto-analyse de sa posture de médiation, et voies de développement : que puis-je faire pour continuer à m'améliorer ?

Constitution des binômes / trinômes et feuille de route

Jour 3 + dernière demi-journée

Présentation par chacun des résultats des travaux d'intersession et des retours sur la méthodologie.

ETAPE

Présentation en 3 temps : 1/ Présentation de la méthode choisie (contexte, situation, analyse, qu'est-ce que j'ai mis en œuvre, les effets produits, qu'est-ce que ça dit de ma posture de médiation, et comment puis-je continuer à la développer ?) Retour du binôme/trinôme sur ce qu'il a observé et compris.

2/ temps d'échange avec le groupe : questions de compréhension, analyses, conseils ou préconisations

3/ temps de synthèse par le formateur

Point des acquis en termes de compétences clés du dirigeant entrepreneur.

METHODES PEDAGOGIQUES

Pédagogie active, en interaction permanente avec le groupe

Exposés théoriques, apports méthodologiques et travaux pratiques : études de cas d'entreprise.

Travaux d'échanges et de formalisation en groupes et sous/groupes, travaux individuels et travaux en binômes, travail collectif.

PREREQUIS : Avoir suivi l'intégralité des modules précédents

PUBLIC VISE : Dirigeants, Cadres, Manager avec responsabilités

SUIVI ET EVALUATION

Feuille de présences émargées sur place.

Certificat de réalisation envoyé à l'issue du stage

Auto-évaluation des acquis à la fin du stage.

Evaluation à chaud de la satisfaction fait en ligne.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : Nous contacter à formation@cjed.net

TARIF : 960€ HT

DUREE : 3.5 jours – 25 heures

Formateurs habilités :

Eric BERTRAND : Enseignant chercheur en sciences de l'éducation, formation des adultes à l'Université de Rennes 2, membre du CREAD (Centre de recherche sur l'éducation, les apprentissages et la didactique – EA 3875). Depuis 2009 : Consultant formateur sur des questions de management, relations sociales, formation en entreprise.

<https://perso.univ-rennes2.fr/e.bertrand>

Michel BELLAICHE : Consultant en management, accompagne les dirigeants et les cadres des entreprises dans l'articulation concrète de leurs pratiques et stratégies d'organisation et de management.

Aurore OPPENOT : accompagne les individus et les collectifs dans leurs démarches coopératives. Je les aide à prendre de la hauteur sur leurs pratiques, en tenant compte des complexités individuelles, tout en respectant la singularité de leur organisation.

MAJ le 28/04/2023 par la responsable pédagogique



NAVIGUER ENTRE RAISON ET PASSION Le projet d'entreprendre en commun(s)

OBJECTIFS :

Définir sa vision et ses motivations de dirigeant-entrepreneur dans un contexte de transition globale.
Traduire son projet d'entreprendre en 3 déclinaisons : projet d'entreprise, projet personnel, projet sociétal.
Construire une vision partagée de son projet d'entreprendre avec ses parties prenantes.
Ecrire des scénarii de projet, identifier des aléas, produire des outils de suivi, identifier des enjeux d'acteurs et des motivations et évaluer la cohérence entre ces outils.

PROGRAMME

J1 matin

Identifier une situation à fort enjeu pour son entreprise
Poser des objectifs de changement pour son entreprise à court terme et moyen terme
Connaître la logique de l'entrepreneuriat et sa définition. Comprendre la dynamique projet associée
Connaître et intégrer les nouveaux enjeux et défis de la Transition et leur impact sur l'entreprise

J1 après-midi

Clarifier sa vision entrepreneuriale ; préciser les motifs et motivations ; expliciter les objectifs à atteindre
Dessiner les sphères du projet personnel, du projet d'entreprise et du projet sociétal

J2 matin

Identifier sa compétence entrepreneuriale propre
Définir les modalités d'organisation de l'action
Concevoir les scénarii du projet : scénario optimiste, scénario avec aléas et scénario alternatif
Elaborer les étapes clés du projet

J2 après-midi

Décliner les compétences clés pour animer et faire vivre le projet
Déterminer la responsabilité des acteurs clés, identifier les résistances et procéder aux ajustements
Enrôler les acteurs clés en parties constituantes
Elaboration de sa feuille de route
Définir un plan d'action en cohérence avec ses valeurs et objectifs

Journée 3 + demi-journée :

Partager et échanger sur les résultats de la mise en œuvre dans son entreprise.
Approfondir la méthode et les outils en fonction des questions des participants et des difficultés rencontrées.
Elaborer les actions correctives, se donner de nouveaux objectifs en prenant en compte les résistances au changement.

METHODES PEDAGOGIQUES

Exposé des enjeux en groupe. Mise en tension des participants par un questionnement personnalisé.
Alternance d'exposés méthodologiques, travaux en trinômes et restitutions plénières.
Appui par des cahiers techniques en lien avec les 4 étapes

PREREQUIS : Avoir suivi tous les modules précédents

PUBLIC : Dirigeants, Entrepreneurs, Cadres, Manager avec responsabilités

SUIVI ET EVALUATION

Feuille de présences émargées sur place.
Certificat de réalisation envoyé à l'issue du stage
Auto-évaluation des acquis à la fin du stage.
Evaluation à chaud de la satisfaction fait en ligne.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : Nous contacter à formation@cjed.net

DUREE : 3.5 jours – 25 heures



TARIF : 960€ HT

Formateurs habilités:

Olivier DELBREUVE, Chef d'entreprise (Dirigeant Entrepreneur d'un Cabinet de conseil et de formation, 15 personnes en CDI), coach et consultant. JD de 2004 à 2012, Ancien Copernicien. Titulaire d'un Master 2 Dauphine. Spécialisé en accompagnement des transformations des organisations.

Pascale REPECAUD : Consultante en entreprise. Accompagnement à la réflexion et à l'analyse dynamique de groupe - formation - analyse des pratiques – communication interne - écoute du climat social - prévention des risques professionnels

Didier VINOT : Enseignant Chercheur à l'Université Lyon 3. Professeur des universités spécialisé en management des ressources humaines et conduite du changement.

MAJ le 08/06/2023 par la responsable pédagogique



TREPLIN, UN NOUVEAU DEPART

Quel regard porter sur son métier de dirigeant-entrepreneur à l'issue du parcours ? Qu'est-ce qui a évolué dans la représentation du dirigeant-entrepreneur sur les compétences requises et dans la façon de s'y prendre ? Comment poursuivre l'analyse de sa pratique après Copernic ? Comment penser la suite de son parcours de dirigeant entrepreneur ? Que valoriser et transmettre ? Quel regard porter sur Copernic et sur le CJD à l'issue de ce parcours ? Comment se séparer ?

OBJECTIFS

Cartographier les compétences clés du métier de dirigeant.e travaillées au sein du parcours Copernic, à travers chaque module (dans leurs concepts théoriques et leurs outils pratiques)
Formuler et présenter un état d'avancement de son projet d'entreprendre.
Définir un plan d'action pour la suite de son projet d'entreprendre via l'application et la transmission des concepts et des outils acquis à travers le parcours.
Identifier les enjeux associés aux processus de déclusion dans l'entreprise

PROGRAMME

Un module de reprise et de clôture

Actions à réaliser en amont par les stagiaires

Cahier des charges à remplir, comprenant :

- Un bilan du parcours Copernic du/de la dirigeant.e-entrepreneur.e
- La reprise des concepts clés des modules en lien avec le projet d'entreprendre
- La préparation de l'état d'avancement de son projet d'entreprendre
- La préparation en sous-groupes des livrables du module
- Une réflexion personnelle et/ou collective sur l'après Copernic

Première journée

Remise en perspective des principes et méthodes du parcours Copernic
Chaque participant.e présente l'état d'avancement de son projet d'entreprendre au prisme des concepts clés de Copernic
Présentation des projets d'entreprendre : avancées et obstacles, mise en perspective
Réflexions partagées : analyse à partir des compétences clés intégrées dans Copernic
Définition d'objectifs très court terme et opérationnels pour faire avancer son projet d'entreprendre

Deuxième journée

Réflexions partagées au regard de son parcours Copernic et de son désir d'Apprentissage, d'Evolution et de Transmission
Partage des bilans individuels et retours croisés entre membres du groupe : interrogation/réflexion sur son identité entrepreneuriale de dirigeant.e
Après Copernic : mise en place d'un plan d'action avec la poursuite du Pilotage de son projet d'entreprendre en lien avec les apprentissages de Copernic
Présentation des enjeux de la déclusion. Réflexion sur la clôture des processus de travail : analyse des pratiques, des échecs et célébration des réussites. Identifier les impacts du départ des collaborateurs sur l'équipe. Identifier le rôle à jouer pour le/la dirigeant.e lors du départ des collaborateurs en lien avec le processus de déclusion du parcours de formation Copernic.

METHODES PEDAGOGIQUES

Travaux préparatoires individuels, en binômes et en grand groupe d'après cahier des charges avant le module.
Chaque projet d'entreprendre est repris comme fil rouge : pour la relecture des acquis de la formation, pour l'évaluation et la progression du projet et la préparation à la transmission des savoirs.
La méthode alterne exposée des projets, analyse en groupe, reprise des apports conceptuels.

OUTILS DU MODULE

- Cahier des charges préparatoire au module.
- Cartographie du/de la dirigeant.e entrepreneur.e
- Outils d'état des lieux et de suivi du management du projet d'entreprendre.



PUBLIC : Dirigeant.e.s, Cadres, Manager avec responsabilités

PREREQUIS : Avoir suivi les modules précédents

Avoir travaillé et préparé un projet d'entreprendre.

Avoir réalisé le travail préparatoire au tremplin, individuellement, en binôme et collectivement.

SUIVI ET EVALUATION

Evaluation des 35 compétences clés étudiées dans le parcours

Feuille de présences émargées sur place.

Certificat de réalisation envoyé à l'issue du stage

Auto-évaluation des acquis à la fin du stage.

Evaluation à chaud de la satisfaction fait en ligne.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : Nous contacter à formation@cjed.net

Durée : 2 jours – 14 heures

TARIF : 600€ HT

Formateurs habilités:

Pascale REPÉCAUD : consultante en entreprise et psychanalyste, intervenante en prévention des risques psychosociaux.

Pierre-Yves SANSÉAU : Professeur en Gestion des Ressources Humaines à Grenoble Ecole de Management, Consultant et formateur auprès de grands groupes et de PME, Coach Professionnel certifié.

Didier VINOT : Professeur des universités spécialisé en management des ressources humaines à l'Université Lyon 3.

Michel BELLAICHE : Consultant en management, accompagne les dirigeants et les cadres des entreprises dans l'articulation concrète de leurs pratiques et stratégies d'organisation et de management.

MAJ le 22/06/2023 par la responsable pédagogique