

# TELEMAQUE DEVELOPPEMENT

## LE CATALOGUE

*TELEMAQUE DEVELOPPEMENT, a été créé à la demande des clients et entreprises du Groupe ITHAQUE COMPAGNIE afin d'assurer un programme de formation professionnelle, à la fois pédagogique et expérientiel. est un organisme habilité de formation, tant individuelle que collective.*

### COHERENCE & COHESION

- Manager son équipe et sa chefferie de service
- Coopérer en gestion de projet d'équipe
- Pratiquer la médiation convergente
- Concevoir une architecture de développement
- Mettre en place un dialogue et une régulation sociale
- Initier et animer une performance collective

### RELATIONS SOCIALES

- Manager la régulation sociale
- Présider et animer les instances
- Prévenir et gérer la crise sociale
- Maitriser la négociation sociale
- Pratiquer la négociation qualitative
- Former les Représentants du personnel

### DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL

- Définir mon projet professionnel
- Assurer ma reconversion professionnelle
- Assurer ma prise de poste
- Développer mon projet de coopération
- Devenir DRH ou DRS

### PROJETS & STRATEGIE

- Appréhender la dimension sociale FUSAC
- Gérer l'accompagnement d'un PSE
- Intégrer le volet social d'une start up
- Converger et harmoniser des pratiques sociales
- Conduire un projet RH : GEPP; RPS ...
- Construire l'architecture d'un dialogue social

## CC1 Manager son équipe et sa chefferie de service

**Public :** encadrants, managers ; actuels ou futurs

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** pas de prérequis, sinon celle d'encadrant

**Durée :** 5 Jours

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** Développer les approches et les méthodes d'encadrement d'équipe dans le sens d'une mission et d'un travail collaboratif, avec l'approche de la pédagogie des équipages

### Programme

Répondre aux attendus de la fonction d'encadrement : positionnement; autorité ; outils, supports...(1 Jour)

Constituer, recruter, gérer et animer son équipe en visée d'objectifs : discernement; appréciation, reconnaissance, développement (2 jours)

Développer la contribution, l'engagement et le développement des membres de l'équipe (1 jour)

Manager en mode de gestion de projet d'équipe (1 jour)

### Méthodes et moyens pédagogiques

Pédagogie des équipages

Exercices et mises en situations et en postures

Ateliers contradictoires et gestions difficiles

Pratiques d'outils et techniques

### Matériel pédagogique :

Support de formation

Carnet de Bord Manager à compléter

**Intervenant :** Coopérateurs Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** présentation et soutenance d'un projet de management de service

COHERENCE & COHESION

## CC2 Coopérer en gestion de projet d'équipe

**Public :** encadrants, managers ; actuels ou futurs

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** être en perspective de conduire et d'animer un projet selon des approches innovantes

**Durée :** 2 Jours

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** Créer, animer, maîtriser les postures et outils d'une dynamique de gestion de projets dans le cadre d'une mission objective d'équipe

### Programme :

Etablir la radioscopie du projet et les étapes de construction

Définir le sens et la vision commune pour construire l'intelligence collective

Etablir les modalités d'un atelier collaboratif.

Maîtriser l'hétérogénéité, l'itération et la présentation graphique

Utiliser le prototypage et l'expérimentation

### Méthodes et moyens pédagogiques

Organisation spécifique du lieu de formation

*Design Thinking & Social Thinking*

Panneaux graphiques et écriture murale

Idéation, simulation et prospective

### Matériel pédagogique :

Immersion dans le sujet

**Intervenant :** Coopérateurs Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** Réalisation d'une maquette ou d'une architecture du projet

COHERENCE & COHESION

## CC3 Pratiquer la médiation convergente

**Public :** encadrants, responsables, membres de directions ou managers

**Participants :** 10-12 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** être en posture de médiation en intention et approche

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** être en mesure d'assurer une mission de médiation convergente, dans une action spécifique, ou dans le cadre des ses responsabilités habituelles

Identifier les éléments de contexte qui supportent une médiation.

Elaborer le protocole d'une médiation

Comprendre et pratiquer les approches et méthodes

Mettre en perspective la démarche convergente

Conduire la démarche de médiation

Assurer la conclusion, la résolution ou le statu quo

Service après médiation : RH ou Management

### Méthodes et moyens pédagogiques

Schéma directeur du processus de médiation

Charte éthique du manager de convergence

Ateliers de mise en situation

### Matériel pédagogique :

Aménagement de la salle en mise en scène de convergence

**Intervenant :** coopérateurs Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** test de médiation

COHERENCE & COHESION

## CC4 Concevoir une architecture de développement

**Public :** Directeurs, Managers, Chefs de projets

**Participants :** 10-12 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** Animer une équipe et disposer d'un projet à conduire

**Durée :** 2 Jours

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** Identifier et mettre en pratique le développement des compétences et des reconnaissances à l'occasion d'un projet d'entreprise ou de service

1° Jour : radioscopie du projet et des ressources, en termes de compétences immédiates et potentielles  
Identification des postes d'action mobilisables  
Architecture des compétences du projet

2° Jour : identification des compétences et perspectives des talent mobilisables dans l'équipe.  
Rapprochement des compétences et talents des postes d'action identifiés  
Plan de travail projet/développement

### Méthodes et moyens pédagogiques

Tableaux de bord RH  
Entretiens annuels  
Pensée latérale et prototype

**Matériel pédagogique :** tableaux dynamiques

**Intervenant :** Coopérateurs Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** maquette de projet

COHERENCE & COHESION

## CC5 Mettre en place un dialogue et une régulation sociale

**Public :** DRH, Managers ; Directeurs

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** pratique ou connaissance du fonctionnement des instances représentatives du personnel

**Durée :** 2 Jours en 2 sessions à 3 mois d'intervalle entre les deux

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** comprendre et piloter les relations avec les instances représentatives du personnel, et assurer la prévention des questions sociales, la gestion des irritants sociaux

Session 1 (1 jour) : Comprendre le mécanisme des relations sociales; Identifier et positionner le rôle des acteurs, dont l'encadrement ; Etablir un protocole relationnel avec la représentation du personnel; Agir comme acteur du dialogue social (régulation)

Session 2 (1 jour)

Présenter son plan d'action de terrain suite à la 1° Session; Présentation opérationnelle en CSE; Gérer professionnellement les représentants du personnel; Animer une réunion à vocation sociale; se positionner en prévention de crise

### Méthodes et moyens pédagogiques

Support de formation : Guide du Manager  
Exercices de simulations  
Ateliers de construction du Plan d'Action  
Logigramme social en seconde session

**Matériel pédagogique :** Guide Relations Sociales du Manager

**Intervenant :** Coopérateurs Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** Plan d'action

COHERENCE & COHESION

## CC6 Initier et animer une performance collective

**Public :** DRH, Directeurs

**Participants :** 10-12 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** en responsabilité du développement de la compétitivité

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** Elaborer et conduire la dimension sociale de la compétitivité et de la performance

Se sensibiliser au principe de liberté contractuelle et de créativité conventionnelle

Identifier et choisir l'option sociale de consultation ,ou de négociation vis à vis des IRP.

Identifier les volets concernant le lien et le contrat social.

Définir le pacte social su projet d'entreprise

Travailler sur l'ingénierie et architecture sociale

Assurer la contribution des équipes et des compétences

Animer et responsabiliser l'encadrement

### Méthodes et moyens pédagogiques

Diagnostic initial d'entreprise

Méthodes agiles d'identification des freins et leviers

Analyses comparées des dispositions sociales

**Matériel pédagogique :** grille d'analyse

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** Trame de Projet objectif

COHERENCE & COHESION

## RS1 Manager la régulation sociale

**Public :** DRH; Managers

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** pas de prérequis, sinon celle d'encadrant

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** Être en responsabilité de la qualité du dialogue social, et acteur des relations sociales dans l'entreprise dans le phénomène de régulation sociale

### Programme

Décrypter le schéma des relations sociales  
Déchiffrer les modalités de ces relations dans mon entreprise.  
Identifier les irritants sociaux et les signaux faibles  
Connaitre les champs d'actions des acteurs en présence  
Gérer les représentants du personnel  
Positionner mon action managériale dans le dialogue social  
Prévenir la gestion de crise sociale : grille d'analyse

### Méthodes et moyens pédagogiques

Support de formation  
Interactivité entre les théories et l'observation « terrain »  
Grilles d'analyse

**Matériel pédagogique :** projection et ateliers

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** la grille d'analyse personnelle

RELATIONS SOCIALES



## RS2 Présider et animer les instances représentatives

**Public :** DRH; Présidents de CSE ou CSSCT

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** être en situation de présidence ou le devenir

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** maîtriser, animer et présider le CSE ou la CSSCT dans l'objectivation de sa mission, en veillant à la tenue de ses responsabilités et la pacification des rapports

### Programme

Maîtriser l'instance unique du CSE : objectifs, rôle; missions; moyens et attributions

Présider, organiser et animer les réunions en adoptant la posture efficace

Instaurer un travail constructif, un plan de travail, un calendrier des rapports avec les commissions, les représentants de proximité.

Préparer et mener le rétroplanning des projets

Maîtriser le processus information-consultation-négociation

### Méthodes et moyens pédagogiques

Support de formation

Exercices pratiques

**Matériel pédagogique :** jeu des « mille bornes » du CSE

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** Feuille de route

RELATIONS SOCIALES

## RS3 Prévenir et gérer la crise sociale

**Public :** Directeurs, DRH. Chefs d'Établissements

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** pas de prérequis, sinon celle De fonction de Direction

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** Connaitre les processus et s'entraîner à la gestion de crise, en termes d'organisation, de répartition des responsabilités et de régulation sociale.

### Programme

Définir et évaluer la manifestation de la crise sociale  
Identifier les ruptures et disruptions  
Porter un diagnostic et évaluer les ressources  
Animer et gérer la cellule de crise et les capteurs  
Répartir les rôles et postes d'action; les protocoles  
Maîtriser le rapport au temps et à la communication  
Disposer des équipements, matériels, conditions de vie  
Initier les contacts; la médiation et la négociation

### Méthodes et moyens pédagogiques

Animation en situation de gestion de crise  
Aménagement d'un lieu et scénario aléatoire de crise  
Double animation : régulation et intensification

**Matériel pédagogique :** Guide de gestion de crise

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** Postes d'action définis et répartis

RELATIONS SOCIALES

## RS4 Maitriser la négociation sociale

**Public :** Direction; DRH; DAS

**Participants :** 10-12 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque  
Développement

**Prérequis :** Président d'instance; DRH;  
DAS. Dirigeant

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** comprendre les enjeux, les méthodes et les étapes de la négociation sociale. Travailler sur une approche qualitative de la négociation

### Programme

S'approprier le cadre, les conditions et les objectifs de la négociation sociale.

Comprendre la pratique sociale, symbolique, émotionnelle

Connaitre les outils : études; dossiers, positionnements...

Appréhender les postures de négociation et les attitudes appropriées

Utiliser les techniques de communication les approches : argumentaires; questionnements; reformulations; objections

Définir l'équilibre des consentements et des efforts

### Méthodes et moyens pédagogiques

Support et simulations

Jeux de rôles et scénarii surprises

**Matériel pédagogique :** aménagement de la salle en séance de négociation

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** Quizz de maitrise des outils

RELATIONS SOCIALES

## RS5 Pratiquer la négociation qualitative

**Public :** Direction; DRH; DAS

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** Président d'instance; DRH; DAS. Dirigeant

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** maîtriser la négociation de l'intérêt général, du bien commun, comme démarche convergente

### Programme

Connaitre la méthode convergente et la négociation qualitative.

Définir les objectifs et les enjeux de la négociation qualitative

Partager un diagnostic initial

Identifier l'ensemble des motivations en présence

Construire l'animation et susciter la contribution

Animer les ateliers de négociation qualitative

Pratiquer les techniques de visualisation

Susciter et pratiquer en séance, l'intelligence collective

### Méthodes et moyens pédagogiques

Animation en mode « atelier de négociation »

Formation basée sur un cas d'école comme formalisation

**Matériel pédagogique :** support graphique et schématique

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** maquette de thème à aborder en négociation qualitative (post-formation)

RELATIONS SOCIALES

## RS6 Former les Représentants du personnel

**Public :** Elus, Représentants du Personnel; Délégués Syndicaux; Représentants de Proximité

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** pas de prérequis, sinon celle de titulaire d'un mandat

**Durée :** 3 Jours

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** maîtriser le cadre d'action du CSE, l'articulation de la CSSCT, dans les objectifs, les missions, les moyens et attributions sociales

### Programme

Comprendre l'articulation des relations sociales autour de l'instance unique

Connaitre l'architecture du dialogue social dans mon entreprise

Comprendre les enjeux économiques et sociaux du CSE

Comprendre les enjeux de santé, sécurité et des conditions de travail dans la nouvelle configuration

Comprendre la gestion des activités sociales et culturelles

Maîtriser le fonctionnement de la délégation et des mandatements

Cadrer l'organisation des réunions et travailler en mode projet

Etablir un plan de travail

Préparer et mener les consultations, les expertises

### Méthodes et moyens pédagogiques

Support de formation

Exercices et simulations

Outils pédagogiques fournis

**Matériel pédagogique :** carnet de bord avec fiches

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** Quizz sur les points du programme

**RELATIONS SOCIALES**

## PS1 Appréhender la dimension sociale FUSAC

**Public :** Dirigeants, DRH

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** pas de prérequis, sinon celle d'encadrant

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** intégrer la dimension de stratégie sociale en amont des projets de fusion absorption

### Programme :

Identifier les paramètres sociaux et de relations sociales  
Appréhension des risques et des pistes d'approches  
Diagnostic des forces en présence, de la résonance de communication.

Stratégie des alliés et opportunités de situations

Etablir une cartographie des ressources

Déterminer un processus

d'information/consultation/négociation

Déterminer un plan de communication sociale

### Méthodes et moyens pédagogiques :

Travail sur cas d'école  
Prototypage

**Matériel pédagogique :** maquette

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** feuille de route

PROJETS & STRATEGIE

## PS2 Gérer l'accompagnement d'un PSE

**Public :** Dirigeants; DRH

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** pas de prérequis, sinon celle d'encadrant

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** Evaluer les positionnements de la Direction et de l'encadrement dans les situations de réorganisation à partir des éléments constitutifs d'une réorganisation majeure d'entreprise, afin de positionner les niveaux de responsabilités, d'action et de prévention.

### Programme :

Identifier en amont et prévenir les risques liés aux ressources humaines au sens large de cette dimension

Respecter des contraintes juridiques et la temporisation du calendrier social (concept de l'horloge)

Eviter les situations de rupture du dialogue social et la gestion non-paritaire du processus

Appréhender les enjeux humains d'un tel projet : boiter à outils RH pour toutes les situations

Adopter une stratégie de pédagogie et de transmission interne et de communication externe

Appréhender la structuration des Livres 1 et 2

A

PROJETS & STRATEGIE

### Méthodes et moyens pédagogiques

Architecture de Plan de Sauvegarde de l'Emploi  
Schémas de Livre 1 et Livre 2

### Matériel pédagogique

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** Check-List

## PS3 Intégrer le volet social d'une start up

**Public :** Dirigeants de jeunes pousses

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque  
Développement

**Prérequis :** pas de prérequis, sinon  
celle de gérant (ou futur) de start up

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** Intégrer les éléments de culture et de repères sociaux, dans la phase de constitution d'une jeune pousse (start up)

### **Programme :**

Connaitre et gérer les seuils d'effectifs  
Eléments de gestion de base des questions sociales  
Cadre sécurisé de travail et prévention des risques  
Encadrement, expression et représentation des salariés.  
Management des équipes et évaluation  
Formation et développement des salariés  
Contrats de travail et contrat social  
Projection, développement et répartition des fruits de la  
croissance  
Gestion des situations individuelles

### **Méthodes et moyens pédagogiques**

Support et guide RH

**Matériel pédagogique :** Check list

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**PROJETS & STRATEGIE**

**Evaluation et validation :** check list



## PS4 Converger et harmoniser des pratiques sociales

**Public :** Dirigeants; DRH

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** Cadre dirigeant

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** appréhender la dimension sociale des fusions, absorptions, et rapprochements d'entreprises

### Programme :

Identifier et analyser l'élément fondateur, structurant de la réorganisation  
Etablir la cartographie culturelle et fonctionnelle des entités en présence.  
Construire un comparatif des éléments et dispositions sociales.  
Etablir un calendrier des opérations sociales, des délais légaux et des usages ou éléments culturels.  
Travailler sur un cadre de convergence et/ou d'harmonisation  
Animer des négociations de convergence ou d'harmonisation  
Gestion des usages et coutumes

### Méthodes et moyens pédagogiques

Support de formation  
Méthodes de convergence

**Matériel pédagogique :** ateliers

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

PROJETS & STRATEGIE

**Evaluation et validation :** feuille de route

## PS5 Conduire un projet RH : GEPP; RPS ...

**Public :** DRH; Dirigeants; Cadres, Chefs de Projets

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** pas de prérequis, sinon celle d'encadrant

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** maîtriser la conduite de projets sociaux majeurs dans l'entreprise, dans leur dimension RH, symbolique et politique en termes de négociation ou de consultation

### Programme

Positionner le projet dans la dimension stratégique de l'entreprise.

Identifier les mesures d'impact du projet sur l'environnement managérial, économique et social.

Connaitre l'état des lieux du sujet, interne et externe.

Positionner l'objectivation du projet et ses déclinaisons possibles.

Bâtir une architecture de projet sur l'optique d'une consultation ou d'une négociation

Gérer les contradictions et les oppositions

### Méthodes et moyens pédagogiques

Architecture d'un projet type

Simulation de construction du projet

### Matériel pédagogique : ateliers

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

PROJETS & STRATEGIE

## PS6 Construire l'architecture du dialogue social

**Public :** Cadres dirigeants, DRH; DAS

**Participants :** 10-14 personnes

**Lieu :** intra ou locaux Télémaque Développement

**Prérequis :** en responsabilité sociale

**Durée :** 1 Jour

**Tarif :** sur demande

**Objectifs :** Elaborer un système de relations sociales supportant un dialogue social adapté au contexte d'entreprise

### Programme :

Etablir un diagnostic initial du dialogue social et des dispositions à promouvoir.

Définir les objectifs d'envergure et de terrain du projet

Identifier les responsabilités respectives des acteurs dans le projet.

Déterminer les éléments propres au droit social, des dispositions conventionnelles à négocier.

Bâtir une architecture, intégrant les flux, les étapes, les attendus

Définir les moyens et ressources nécessaires au projet.

Mobiliser les acteurs et négocier le projet.

Former les protagonistes du projet

### Méthodes et moyens pédagogiques

Architecture d'un projet type

Simulation de construction du projet

### Matériel pédagogique : ateliers

**Intervenant :** Coopérateur Télémaque Développement

**Evaluation et validation :** maquette de projet

PROJETS & STRATEGIE

- Nos locaux, équipés et conviviaux, à Barbizon et à Paris, vous accueillent pour toutes les formations que nous réalisons. Nos coopérateurs peuvent également réaliser les formations dans vos entreprises.
- Nos chiffres clés :

NOMBRE DE FORMATIONS 2020	NOMBRE DE STAGIAIRES SUIVIS	NOMBRE D'ABANDONS	NOMBRE D'ENTREPRISES PARTENAIRES
22	929	0	44