



À PROPOS

Depuis la start-up de 4 personnes en 1997 jusqu'au cabinet de conseil international de 6000 personnes, en passant par la responsabilité de l'implantation de la filiale d'un cabinet de conseil suédois au début des années 2000, les expériences diverses et variées ont naturellement mené à la création d'INTERJECTO.

INTERJECTO est un cabinet de conseil spécialisé dans 2 domaines :
- Le management (la conduite du changement et l'accompagnement RH)
- Le commercial (la vente conseil et la négociation)

Notre approche ? Être aux côtés de nos clients pour les conseiller, former leurs équipes et les aider à acquérir une perspective différente. Nous créons des liens avec nos clients et des relations de confiance s'instaurent et perdurent. Le consultant qui se présente devant le client et qui promeut la méthode et l'approche est celui même qui fera la mission sur le terrain. Nos clients ne nous choisissent pas par hasard car nous prenons plaisir à travailler avec eux et réciproquement. La collaboration se fait d'ailleurs dans la durée, permettant ainsi de donner du sens à l'intervention et de l'aligner avec les objectifs stratégiques de l'entreprise.

Interjectus, a, um : part. passé de interjicio : interposé, intercalé, placé entre deux choses



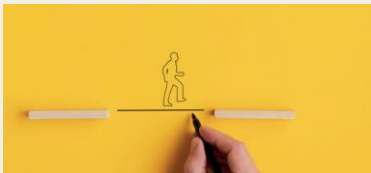
*Interjecto,
Parce que nous concevons notre intervention comme une action d'accompagnement au changement
qui vient se placer entre 2 moments charnières de votre structure : la situation actuelle et la situation souhaitée.*



BADR BOUTAYEB
PLUS DE 28 ANS D'EXPÉRIENCE

Consultant en Management & Sales,
Formateur, coach, praticien certifié MBTI,
certifié en approche Negotiation To Yes
(NTY) Méthode Harvard, Enseignant à
l'Essec en executive MBA.

Une double formation :
Universitaire : (Maîtrise en économétrie,
Maîtrise en ressources humaines ,
troisième cycle en analyse économique)
et école de commerce (ESSEC)



En tant que conseil,
j'interviens sur des projets de
transformation et de croissance en
coordination avec les comités de
direction et les opérationnels sur le
terrain.

En tant que coach,
je travaille avec les personnes qui
souhaitent se faire accompagner à
titre individuel ou à titre professionnel,
sans distinction de leur titre, de
l'opérationnel au cadre dirigeant, en
passant par le manager.

En tant que formateur,
j'anime régulièrement des sessions
en présentiel et distanciel et dont les
thématiques sont décrites ci-dessous.

LES MISSIONS

En tant que consultant j'interviens en amont avec mes clients (aide à l'identification des besoins, rédaction du message de communication à destination des participants, constitution des groupes) et en aval (feedback et préconisation pour pérenniser les apports et ancrer l'apprentissage dans la pratique quotidienne). Les durées d'intervention sont variables et feront l'objet d'une préconisation. Elles tiennent compte de vos contraintes opérationnelles en termes de mobilisation de vos effectifs.

En tant que formateur, je conçois sur mesure et anime régulièrement des formations sur différents sujets, maximisant leur efficacité en adoptant régulièrement la position de coach pour faire travailler les participants et les impliquer autant que possible. J'aide mes clients à garder à l'esprit que l'objectif d'une formation n'est pas d'en dispenser une, mais de pouvoir en mesurer les effets sur les actions et comportements de leurs effectifs par la suite.

J'ai par ailleurs une expérience de direction pédagogique de programme de formation à grande échelle (entreprise à l'étranger de plus de 20 000 collaborateurs) pendant 7 ans.

Les missions se déroulent principalement en Europe (France -métropole et Outre-mer, Angleterre, Allemagne, Danemark, Suède) et en Afrique (Maroc, Côte d'Ivoire, Tunisie).

En Côte d'Ivoire : intervenant pendant 3 ans à Abidjan pour l'école de commerce MDE pour dirigeants ivoiriens (<https://www.mde.ci/>) en animant des séminaires sur le leadership notamment pour Nestlé, Cémoi, la Compagnie Ivoirienne d'Electricité et le secteur bancaire (AFG).

MANAGEMENT DU CHANGEMENT

01

Ce module permet aux agents du changement de sécuriser le projet d'entreprise (réorganisation, fusion, acquisition, etc.) en termes de communication, de formation et de mobilisation des effectifs. Il est à noter qu'une formation en miroir est possible pour ceux qui vivent le changement afin d'éviter les postures passives et de permettre ainsi une meilleure intégration et acceptation.

ADAPTABILITÉ RELATIONNELLE

02

Ce séminaire permet à une équipe d'apprendre à se connaître rapidement afin de travailler plus efficacement grâce au modèle du style social. Comment les collaborateurs se perçoivent-ils mutuellement ? quels sont les points de tension implicites qui malmènent les collaborations professionnelles ? Ce modèle s'avère également très utile pour apprendre à identifier la typologie de client et à s'adapter.

MANAGER COACH

03

Cette formation aide les managers à aller plus loin que le management de leurs collaborateurs et leur présente les fondamentaux de la posture de coaching (sans prétendre à en faire des coachs professionnels). Elle est également dispensée aux RH (gestionnaires de Carrières/HRBP) pour les aider à orienter leurs clients internes.

GESTION DES TALENTS

04

Ce séminaire permet aux managers et aux RH de répondre aux questions suivantes : Comment identifier un talent au sein de son équipe/entreprise, et surtout comment le garder ? Quel est le lien entre la performance et le potentiel ? comment évaluer les points forts et les points d'amélioration ? Nous verrons par ailleurs les biais cognitifs qui peuvent nous faire passer à côté de candidats de valeur.

EXCELLENCE COMMERCIALE

05

Un parcours qui part des compétences relationnelles des individus pour travailler sur la posture du commercial. Le travail se fait sur la structuration de l'interaction avec le client, depuis l'étape du premier contact jusqu'à la gestion de l'après-vente. comment créer la confiance et se démarquer dans un contexte concurrentiel, où la différenciation produits/services est de moins en moins perçue par le client ? comment identifier les besoins sans tomber dans le piège du déroulement mécanique de l'inventaire des questions ?

MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE

06

Ce séminaire permet de former le manager à accomplir 2 activités clés et délicates de sa fonction : fixer des objectifs et évaluer les collaborateurs. A travers des exemples concrets partagés par les participants, les simulations permettent d'identifier les points de vigilance, de recourir systématiquement au feedback dont nous étudierons les règles et de prendre ainsi les mesures correctives appropriées.

NÉGOCIATION MANAGÉRIALE

07

La négociation est ici traitée sous l'angle managérial : entre un manager et ses pairs, entre un manager et ses collaborateurs, entre un manager et sa hiérarchie. C'est la négociation entre les parties concernées qui permet de prévenir l'apparition de conflits dommageables et qui permet de préserver durablement les relations pour une meilleur travail collaboratif.

MANAGEMENT & LEADERSHIP

08

Le mot leadership est fréquemment utilisé en littérature managériale, défini de manière très différente selon les auteurs, et souvent traité de manière proche d'un management avancé. Qu'en est-il en réalité, et comment peut-on faire preuve de leadership dans l'exercice de son métier ? Ce module a vocation à traiter les leviers de l'engagement des collaborateurs, de définir l'alignement de la mission d'entreprise avec celles confiées au manager. Nous verrons les 5 piliers du leadership et comment en faire usage au quotidien.

CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

09

L'objectif de ce séminaire est de familiariser les participants aux 6 étapes de la facilitation d'un atelier de codéveloppement professionnel afin d'initier un groupe aux bénéfices de l'intelligence collective : apprendre et résoudre de problèmes ensemble. Dans un premier temps, il s'agira d'animer en temps réel un atelier sur une problématique partagée par un participant, avant de permettre aux participants d'animer à leur tour.

L'ÉQUIPE APPRENANTE

10

Comment travailler efficacement avec une équipe dont les membres changent au gré des projets et des personnes qui partent et qui arrivent ? comment créer les conditions de l'apprentissage au sein d'une équipe pour la faire progresser, en tenant compte des risques interpersonnels ? comment créer les conditions de l'expérimentation et du droit à l'erreur ?

COURAGE MANAGÉRIAL

11

Cette formation permet aux managers de faire preuve d'assertivité et d'apprendre à faire face à situations difficiles pour eux ; savoir dire non à un collaborateur, recadrer son équipe, gérer les situations conflictuelles, savoir sanctionner quand c'est inévitable, d'être capable de délivrer son feedback sur des performances négatives, etc. Le partage de cas réels en session servent d'exercices pratiques pour un meilleur apprentissage.

ANDRAGOGIE

12

L'Andragogie consiste en la formation des adultes. Ce module permet aux formateurs internes de partager leurs savoirs avec leurs pairs de manière structurée et d'éviter les pièges de la transmission descendante de connaissances. L'absence d'engagement de la part des collaborateurs qui se sentent obligés de faire acte de présence constituent le quotidien de beaucoup de formateurs. Nous verrons comment y remédier.

RÉFÉRENCES

