

Offre de services

Qui sommes-nous ?

Les associés, Ahmed Bennani et Philippe Beaujean, ont mis leur vaste expérience internationale en commun pour offrir aux entreprises les moyens de renouer ou développer la performance.

L'expérience leur a appris que les entreprises qui réussissent aujourd'hui sont celles qui ont su développer de nouvelles relations avec leurs collaborateurs.

En trente ans, le monde a changé. De nouvelles générations arrivent dans le monde du travail. Certaines investissent déjà les centres de décisions. La donne a changé.

Si la performance passe toujours par les hommes et les femmes de l'entreprise, les attentes autour du contrat moral et de la relation de travail ont évolué.

De plus, de nouveaux outils investissent la sphère professionnelle obligeant les entreprises à repenser leurs modèles. Le choix de ces nouveaux outils et la réussite leur mise en œuvre peuvent faire ou non le succès d'une entreprise.

Nous nous sommes donnés comme mission d'accompagner le développement des performances de l'entreprise dans le respect des équilibres ainsi que des besoins et des attentes légitimes des collaborateurs. D'où notre slogan : « Pour une économie au service de la vie ! »

Nous concevons des contenus, des accompagnements et des interventions enrichis des découvertes récentes en :

- sciences du Leadership et du Management
- Sciences Humanistes
- Neurosciences
- Psychologie Cognitive et Positive

Nos actions se déclinent autour de trois pôles qui se complètent :

- le conseil
- la formation
- le coaching



Conseil

Gagner plus ...

La performance d'une entreprise a bien des dimensions. Nous savons tous qu'une bonne préparation ouvre les portes à une bonne performance, c'est pourquoi notre action commence dans le saint des saints : la direction de l'entreprise. Quelle est sa vision ? Comment la définit-elle ? Est-ce que les acteurs directs sont alignés avec cette vision ? Quelle est la relation de l'entreprise à son environnement ? Quelle est sa contribution ?

Ensuite, notre action consiste surtout à corriger ou améliorer ce qui doit l'être, en comprenant tout d'abord ce qui ne va pas et pourquoi. C'est la partie « diagnostic » de la démarche. Quel est l'état du management et de sa pratique ? Quel est le climat social ? Quels sont les niveaux de performance ? Quelles sont les marges de progrès ? ...

Une fois le diagnostic posé et présenté, notre action peut prendre diverses formes. La plus courante est d'accompagner l'entreprise, en proximité, dans la conduite effective du changement. À partir de ce moment, nous pouvons être plus que des consultants, nous devenons des implémenteurs.

Avant tout, nous définissons avec la direction des objectifs opérationnels complémentaires qui seront déroulés auprès de chaque responsable opérationnel. C'est ce qui garanti le retour sur investissement de la mission.

Ensuite, nous menons les travaux nécessaires à l'accroissement de la performance avec vos équipes opérationnelles. Nous révisons les flux principaux, nous développons ou complétons le système de management (dont l'adéquation charge/capacité), nous développons la posture managériale et nous formons les personnes intéressées à ce que nous mettons en place.

Afin de garantir l'appropriation, seule garantie de pérennité, nous opérons en cinq temps :

- une phase de prise de conscience
- une phase de développement
- une phase de test
- une phase d'installation
(c'est à partir de ce moment que le retour sur investissement commence à être mesuré)
- une phase d'ajustement et de suivi

<p>Amélioration des performances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • opérationnelles • commerciales 	<p>Bilan du climat social</p> <p>Accompagnement au changement ...</p>
--	---

Formation

avec de meilleurs potentiels ...

Même si nous explorons parfois des aspects plus techniques, nos formations se centrent avant tout sur les changements de comportement et d'attitude propices à l'évolution des performances opérationnelles ou commerciales. À travers les thématiques proposées, nous explorons ces postures en partant des éléments qui les composent.

Il y a deux façons de consommer la formation :

- par l'approche « classique »
- par l'approche « constructiviste »

Dans l'approche classique, les participants sont accueillis durant deux ou trois jours autour d'une thématique. Il y aura de la matière, des échanges, des mises en situations, des jeux de rôle, des échanges d'expériences ... C'est l'option à privilégier lorsqu'on a une ligne hiérarchique prête à prendre le relais pour accompagner les participants dans leur montée en compétence au quotidien, ou s'il s'agit simplement de sujets techniques.

Dans l'approche constructiviste, les participants rentrent dans un cycle de micro-formations (un à deux jours) espacées de trois semaines à un mois. Au cours de ces formations, il y a de la matière, des échanges, des mises en situation, des jeux de rôle, des échanges d'expériences ... Mais surtout, il y a peu de matière. Souvent, il n'y a qu'un point. Au maximum, il y en a trois. L'idée est de construire couche après couche, en se concentrant sur la matière qui fera l'objet de la montée en compétence durant les trois à quatre prochaines semaines. Nous recommandons habituellement de placer une séance de coaching individuel à mi-parcours entre deux séances de façon à accompagner les participants dans la définition et la mise en œuvre de leur plan d'action et de progrès. Cette option est à privilégier lorsqu'il s'agit de thèmes centrés sur le changement de comportements et d'attitudes et qu'on recherche des résultats tangibles durables.

<p>Management / Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initiation • Intelligence collective • Excellence managériale par la PNL • Gestion tactique des projets • Conduite du changement • Médiation & Gestion de conflits ... 	<p>Développement personnel en milieu professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estime de soi • Créativité • Relations efficaces • Gestion du stress • Gestion du temps & des priorités ...
<p>Commercial / Vente</p> <p>Formation de formateur</p>	<p>Communication / Prise de parole</p> <p>Certification Manager-coach</p>

Coaching

de meilleures compétences ...

Si chacun travaille à quatre-vingt-dix pourcents de ses capacités, nous pourrions penser qu'il s'agit là d'une excellente performance. Pourtant, s'ils sont dix à se succéder le long d'une même processus, le résultat global final ne dépassera pas ... trente-six pourcents, ce qui n'est pas franchement ce qui est recherché.

Dix pourcents, ce peut être un manager qui fait face à une situation non résolue. Ce peut être une décision difficile qui tarde à prendre. Ce peut être aussi un retard dans la montée en compétence des collaborateurs. Ce peut être encore une prise de fonction mal préparée, ou un nouveau manager pas encore au niveau de compétence attendu. Ce peut être une équipe qui ne s'entend pas ou qui ne collabore pas. Ce peut être un manager qui se concentre plus sur ses dossiers que sur son équipe et ses conditions de réussite ...

Nombreuses sont les situations où l'élément humain peut être en carence et à l'origine d'une performance en dessous du potentiel. Peut-on encore imaginer aujourd'hui un sportif de haut niveau sans coach ? Or, dix pourcents de performance en plus que la concurrence produit parfois cent pourcents de bénéfices additionnels.

C'est pourquoi nous offrons aux entreprises les moyens de faire la différence à travers quatre approches du coaching :

- Individuel
 - en face à face
 - en accompagnement opérationnel
- Collectif
 - en face à face
 - en accompagnement opérationnel

Dans le coaching en face à face, nous travaillons plus au niveau des perceptions de nos interlocuteurs. En accompagnement opérationnel, nous devenons de véritables miroirs de ce qui se passe. Il ne s'agit plus de travailler les perceptions, mais les prises de conscience en étant confronté aux enseignements tirés de l'observation la réalité.

<p>Coaching :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de dirigeants • de cadres • de commerciaux 	<ul style="list-style-type: none"> • d'équipe <p>Teambuilding</p> <p>Appreciative Inquiry</p>
--	--

Quelques thématiques :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Stratégie• Prise de fonction• Devenir autonome• Créer son équipe• Conduite du changement• Situation de crise• Résolution de problèmes• Management de transition• Transmission d'entreprise• Leadership / Style de management• Techniques de management• Maîtrise de la performance• Création d'un climat de travail apaisé | <ul style="list-style-type: none">• Communication• Charisme• Motivation des collaborateurs• Gestion des risques psycho-sociaux• Gérer les émotions de ses collaborateurs• Manager-coach• Équilibre vie professionnelle – vie personnelle• Révision du projet professionnel• Recherche de nouveaux challenges• Combat de la procrastination• Gestion de son stress• Estime de soi• Vente ... |
|--|---|

Conseil et accompagnement SI

et de meilleurs outils

Aujourd'hui, probablement plus encore qu'hier, l'homme et la machine font équipe pour produire. La science sait, qu'en ce vingt-et-unième siècle, la nature du travail de l'humain a changé, parce que tout ce qui répond à des processus immuables a été confié à la technologie. Nous avons pleine conscience que la performance passe aussi par le fait de disposer des meilleurs outils.

C'est pourquoi notre département dédié aux technologies de l'information et de la communication conseille les entreprises et les accompagne dans leurs travaux d'ingénierie, d'intégration et de formation spécifique. Nous sommes présents au côté des entreprises tout le long du processus, depuis l'étude du projet et l'étude du retour sur investissement jusqu'à l'accompagnement à l'évolution des solutions mises en place, en passant par l'inventaire de l'existant, l'analyse des besoins, les préconisations organisationnelles et technologiques, le benchmark de solutions, la rédaction du cahier des charges, la gestion du projet et l'assistance à maîtrise d'ouvrage, l'évaluation de l'existant, l'audit technique ...

À l'heure où la technologie avance de façon exponentielle, il est important de garder une approche raisonnée centrée sur l'évolution et la rentabilité de l'entreprise. Dans ce contexte, capitaliser l'existant est souvent une priorité qui permet de mieux servir les ambitions des entreprises.

Notre force tient au fait que nous nous rappelons que chaque entreprise est différente, ce qui fait que nous pousse à aborder chaque entreprise dans sa spécificité.

Conseil	Expertise
<ul style="list-style-type: none"> • Audit • Bonnes pratiques SI • Choix de solutions informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Solutions pédagogiques interactives • Gestion & cycle de vie de parcs informatiques • Helpdesk & Service Desk • Gestion électronique de documents (GED) • Dématérialisation • Workflow • Reconnaissance optique (OCR) • Automatisation de la Force de Vente (CRM)
<p>Projets</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cahier des charges • Gestion de projet • AMOA • Mise en place de solutions • Conduite du changement 	
<p>Études</p> <ul style="list-style-type: none"> • BPM & BPR 	

Extrait des références *(non exhaustif)*

International¹

- Eurocopter (*Industrie aéronautique – France*)
- Doncasters (*Industries aéronautiques – UK*)
- Dexia (*Banque – Belgique*)
- ProBTP (*Caisse sociale – France*)
- Groupama (*Banque – France*)
- K&H Bank (*Banque – Hongrie*)
- Centre Hospitalier d’Alès (*France*)
- Hôpital d’Arras (*France*)
- Domo (*Industrie textile – Belgique*)
- Organon (*Industrie pharmaceutique – Pays-bas*)
- Tranports Publics Genevois (*Suisse*)
- Philips (*Industrie électronique – France*)
- Interbrew (*Brasserie – Belgique*)
- Polifarb Debica (*Industrie de peinture – Pologne*)
- FIDRA (*Banque – Côte d’Ivoire*)
- Coopération Technique Belge (*CTB*)

Maroc

Public

- Université Mohammed V de Rabat
- Institut des finances (*Ministère des finances*)
- Direction Générale des Impôts (*DGI*)
- Ministère de l’Emploi
- Ministère des Affaires Étrangères et de la Coopération (*MAEC*)
- Département du Commerce Extérieur
- Ministère du Tourisme
- Ministère du Commerce et de l’Industrie (*MCI*)
- Ministère de l’Agriculture
- Ministère de l’Éducation Nationale (*MEN*)
- Direction de l’Urbanisme – Ministère de l’Urbanisme et de l’Aménagement du Territoire
- Haut Commissariat au Plan (*HCP*)
- Agence Nationale de la Conservation Foncière, du Cadastre et de la Cartographie (*ANCFCC*)
- Agence de développement social (*ADS*)
- Ministère délégué auprès du Ministre de l’Énergie, des Mines, de l’Eau et de l’Environnement, chargé de l’Eau
- Ministère délégué auprès du Ministre de l’Énergie, des Mines, de l’Eau et de l’Environnement, chargé de l’Environnement
- Office National de l’Électricité et de l’Eau Potable (*ONEP*)
- Agence Nationale de l’Assurance Maladie (*ANAM*)
- Caisse Nationale des Organismes de Prévention Sociale (*CNOPS*)
- Société d’Investissement Énergétique du Maroc (*SIEM*)
- Maroc Agence Presse (*MAP*)
- Office National des Chemins de Fer (*ONCF*)
- Poste du Maroc – Barid Al Maghrib (*BAM*)

Privé

- Attijariwafa Banque
- Groupe Banque Populaire
- BMCE (*Banque*)
- Cosumar (*Industrie sucrière*)
- Atlas Bottling Cie (*Coca-Cola*)
- Palmeraie Holding (*Matelas & Literie*)
- SAGE (*Éditeur informatique*)
- Oxair (*Gaz industriels et médicaux*)
- Jet Airfly (*Compagnie aérienne*)
- Marsa Maroc (*Ports*)
- Best Health (*Distribution matériel médical*)
- Groupe Kenzi Hotels
- ILM (*Cartier*)
- ZoneBleue DDB (*Communication – Publicité*)
- HP-CDG (*Services informatiques*)
- CDG (*Caisse de dépôts et de gestion*)

1 Références professionnelles de Philippe Beaujean datant d’avant la création de l’entreprise

Références SI

Maroc

- Bourse de Casablanca
- Ministère de l'Éducation Nationale
- Ministère des Affaires Étrangères
- AXA Assurances
- Hightech Payment Systems – HPS (NTIC)
- Wana Entreprises (Télécommunications)
- Ambassade de France
- F.A.R. (Défense)
- Cosumar (Industrie)

International

- LeasePlan (Leasing)
- Lloyds TSB (Banque)
- Barclays Bank (Banque)
- BNP Paribas (Banque)
- BAA Heathrow (Aéroport)
- Central Bank of the UAE (Banque)
- UPS (Messagerie & Transport express)
- DHL (Messagerie & Transport express)
- Heine (Vente par correspondance)
- Sabam (Société de droits d'auteur)
- Benetton (Textile)

Contact

Pour un suivi personnalisé, contactez :

Ahmed Bennani

GSM direct : **+212 662 166 188**

Email : **abennani@phbconseillers.ma**

Site web : **www.phbconseillers.ma**

