

Stages 2/3 jours

Développer la confiance en ses capacités à entreprendre et à communiquer (3 jours)

Développer ses compétences relationnelles (3 jours)

Développer son intelligence émotionnelle – Gérer stress et émotions (3 jours)

Développer sa compétence coaching (3 jours)

Accompagner et manager ses collaborateurs (3 jours)

Entraîner et fédérer son équipe (3 jours)

Construire son projet d'évolution personnelle (3 jours)

Améliorer la manière de prendre ses décisions (2 jours)

Mieux gérer tensions et conflits (2 jours)

Stages 5 jours

Mobiliser toutes les compétences dans l'action (5 jours)

Entraînement à la prise de décisions (5 jours)

Mieux s'engager et évoluer dans les groupes professionnels (5 jours)

RENSEIGNEMENTS INSCRIPTIONS

Dossier d'inscription sur simple demande : tél. 09.75.61.42.87

courriel : prh@prh-france.fr Possibilités d'hébergement et de restauration

Développer la confiance en ses capacités à entreprendre et à communiquer – 3 jours

PUBLIC

Toute personne ayant du mal à reconnaître, à s'approprier ses compétences, ses réussites ou qui manque de confiance dans sa capacité à entreprendre.

OBJECTIFS

Développer la confiance en ses capacités professionnelles et personnelles, développer son assertivité

Apprendre à déjouer ce qui alimente la perte de confiance en soi

S'entraîner à mieux communiquer, apprendre à oser s'engager dans l'action et dans la relation aux autres

Etayer un plan d'action pour développer sa confiance

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

1^{ère} PARTIE : Le point sur la confiance en soi

- La confiance en ses capacités
- Le manque de confiance en soi

2^{de} PARTIE : Activer quelques outils clés pour développer la confiance

- Porter un regard neuf sur soi
- Tirer enseignement de ses réussites et ses échecs
- Développer une ouverture relationnelle
- Prendre au sérieux : désirs, motivations, intuitions
- Apprendre à mieux gérer ses émotions, ses peurs

Synthèse, plan d'action et bilan

Développer ses compétences relationnelles – 3 jours

PUBLIC

Managers, collaborateurs, chefs de projets

OBJECTIFS

Développer des attitudes et savoir-faire pour mieux gérer ses relations

Acquérir des repères pour savoir agir sur la qualité de la relation.

Repérer ses modes de fonctionnement dans les situations de conflits.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

1^{ère} PARTIE : Les caractéristiques d'une relation de qualité

- Cartographie et diagnostic du réseau relationnel
- Les leviers pour agir sur la qualité de la relation

2^{de} PARTIE : L'écoute et l'expression

- Pratique de l'écoute active : mises en situation, observations, entraînement
- Repérer les niveaux de communication pour favoriser la compréhension mutuelle
- Apprendre à s'exprimer de manière constructive

3^{ème} PARTIE : L'affirmation de soi et l'adaptation à ses interlocuteurs

- S'affirmer tout en tenant compte de l'autre
- Les clés d'une bonne affirmation
- Analyse d'expériences et mises en situation

4^{ème} PARTIE : Les modes de fonctionnement dans les situations de conflits

- Ma relation aux conflits : comportements et modèles relationnels dans les situations difficiles
- Identifier des repères de communication ajustés pour résoudre les conflits et mieux s'affirmer

Synthèse, plan d'action et bilan

Développer son intelligence émotionnelle – Gérer stress et émotions – 3 jours

PUBLIC

Managers, responsables d'équipes et chefs de projet.

Toute fonction à forte composante relationnelle ou exposée à des situations difficiles (interlocuteurs difficiles ou mécontents, conflits ou tensions ...)

OBJECTIFS

Prendre davantage conscience de ses émotions et de son ressenti, et de leur impact dans la vie professionnelle

Mieux les gérer pour un meilleur équilibre professionnel et une plus grande efficacité

Mobiliser toutes ses ressources dans l'action et mieux gérer sa vie professionnelle.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

1^{ère} PARTIE : L'influence du ressenti et des émotions dans les situations professionnelles

- Repérer les sensations
- Apprendre à reconnaître les différents types de sensations et leur impact sur sa personne et son travail
- Acquérir une méthode pour déchiffrer le contenu de ses sensations et mieux les gérer en situation

2^{de} PARTIE : Mobiliser toutes ses énergies dans l'action

- Mettre en valeur les compétences vécues au quotidien et les mobiliser
- Utiliser les sensations positives, pour une qualité de présence à soi, aux autres
- En situation de stress ou de tension, restaurer son équilibre personnel

3^{ème} PARTIE : Les sensations « difficiles » ou douloureuses, le stress

- Sa manière de gérer frustration et/ou insatisfaction
- Gérer les situations de forte tension émotionnelle, éviter l'escalade
- Communiquer sur le registre émotionnel
- Les réactions disproportionnées et répétitives : les comprendre et apprendre à s'en sortir, éviter le débordement émotionnel.

Plan d'action et bilan sur son équilibre général et sa capacité à gérer son stress

Développer sa compétence coaching – 3 jours

PUBLIC

Managers et responsables d'équipes.

OBJECTIFS

Intégrer les attitudes fondamentales pour coacher une personne

Développer sa capacité d'écoute active.

Acquérir les outils de base du coaching et

- s'entraîner à les intégrer, en vue de :
 - gagner en efficacité dans son management par une meilleure compréhension des personnes
 - développer son impact et son influence positive sur les personnes.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

Introduction

1^{ère} PARTIE : La relation d'accompagnement, caractéristiques et finalités

- Approche globale
- Une méthode de coaching rapide
- Les différents types d'aide à la personne

2^{de} PARTIE : Accompagner une personne, c'est d'abord l'écouter

- Se centrer sur la personne
- L'écoute active : essayer de comprendre vraiment le vécu de la personne
- La reformulation pour être sûr d'avoir bien compris

3^{ème} PARTIE : Les attitudes fondamentales à vivre dans la relation de coaching

- S'intéresser à la personne
- Vivre le respect et le non-jugement
- Etre authentique
- Avoir confiance dans les capacités d'évolution de la personne, prendre en compte ses limites
- S'adapter à la personne, vivre une ouverture à elle, à ses différences
- La place des autres dans la manière dont ses décisions sont prises.

4^{ème} PARTIE : Aider la personne à progresser

- Le diagnostic
- La position de responsable-ressource
- La définition des moyens pour progresser

Synthèse, plan d'action et bilan

Accompagner et manager ses collaborateurs - 3 jours

PUBLIC

Managers, responsables d'équipes.

PARCOURS MANAGEMENT

Deux autres stages (Développer ses compétences relationnelles et Entraîner et fédérer son équipe) peuvent compléter cette formation et permettre d'exercer pleinement sa mission de management d'équipe.

OBJECTIFS

Favoriser l'engagement et la motivation des équipes par un management centré sur les personnes.

Créer les conditions d'un climat stimulant pour l'efficacité des collaborateurs.

Développer ses atouts et capacités d'animation d'équipe.

Progresser dans l'exercice de l'autorité.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

Le développement des relations de qualité

- Caractéristiques des relations de qualité
- Agir sur la qualité des relations, créer la confiance
- La gestion des états émotionnels

Le management centré sur les personnes

- Le regard porté sur ses collaborateurs.
- La prise en compte des besoins et aspirations de ses collaborateurs.
- Réfléter les aspects positifs, aborder les limites.
- L'accompagnement du collaborateur : fixation d'objectifs et plan d'action.
- Le processus de responsabilisation

L'autorité constructive

- Pouvoir, autorité et influence
- Les 2 excès : autoritarisme et laxisme
- Les reflets des erreurs et leurs corrections
- La gestion des « hors-jeu »
- Développer sa légitimité

Synthèse et bilan

- Points forts, points de progrès et limites.
- Élaboration d'un plan d'action pour mise en application.

Entraîner et fédérer son équipe - 3 jours

PUBLIC

Managers, responsables d'équipes.

OBJECTIFS

Faire le point sur son expérience dans l'entraînement et la mobilisation d'une équipe.

Susciter l'engagement effectif de son équipe.

Créer les conditions d'un climat de coopération au sein de l'équipe.

Acquérir des outils pour l'accompagnement et la cohésion d'équipe.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

Entraîner l'équipe autour d'une vision partagée et de projets communs.

- Le manager porteur d'une vision.
Les éléments de la vision : raison d'être et valeurs essentielles.

- Faire partager sa vision. Les deux attitudes : ouverture au réel et authenticité.
- De la vision au(x) projet(s) : définir les objectifs, établir un calendrier d'actions et d'évaluations le mener en pilote.
- L'accompagnement collectif : savoir écouter son équipe, faire vivre et animer le projet.

Créer les conditions d'un climat stimulant et favorable à l'engagement des personnes.

- Qu'est-ce qu'un climat stimulant ?
 - . La prise en compte des besoins fondamentaux,
 - . Fixer les règles de fonctionnement du groupe, les faire respecter.
- Favoriser la communication et les relations entre les personnes.
- Animer les réunions d'équipes avec efficacité
- Pratiquer la régulation : la gestion préventive des tensions et conflits.

L'accompagnement du changement

- L'annonce de changement. A quel moment ?
La capacité à être vrai.
- L'entreprise ou le service comme une quasi personne : les différents niveaux d'actions.
- Donner du sens au changement.
- La courbe du changement : les étapes vers l'acceptation du changement. Le lien à la vision.
- L'accompagnement (coaching) du manager

Construire son projet d'évolution professionnelle – 3 jours

PUBLIC

Salariés en situation d'évolution interne, essaimage, out-placement, reclassement

OBJECTIFS

Faire le point sur les différentes évolutions professionnelles envisageables et les compétences nécessaires.

Cerner avec précision le créneau d'action adapté.

Élaborer son projet professionnel.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

Introduction : Évaluation du créneau professionnel actuel et première approche du projet d'évolution

1^{ère} PARTIE : Parcours et compétences

- Historique études et activités : les grandes étapes, les choix, les satisfactions, les situations difficiles
- Les moments forts (réussites ou échecs)
- Cibler les environnements professionnels les mieux adaptés (valeurs)

2^{de} PARTIE : Projet professionnel, domaines d'efficacité

- Les domaines d'action et d'efficacité.
- Les contours de la mission « idéale »
- Synthèse sur le créneau d'action prioritaire
- Présentation du travail personnel préparatoire de la troisième partie : collecte informations sur métiers et formations, réseau ...

3^{ème} PARTIE : Élaboration du projet

- Les objectifs
- Vérification de la faisabilité du projet
- Les moyens concrets à mettre en œuvre (VAE, bilans de compétences etc ...)
- Les échéances et le plan d'action

ORGANISATION

2 jours : 1^{ère} et 2^{ème} partie

1 jour complémentaire entre 4 et 8 semaines après les 2 premiers jours : 3^{ème} partie

Améliorer la manière de prendre ses décisions – 2 jours

PUBLIC

Managers, responsables d'équipes, experts, chefs de projet, concernés par les prises de décision

Toute personne qui cherche à acquérir une méthode de prise de décision

OBJECTIFS

Mise au clair sur sa prise de décision

Activer sa lucidité sur : Les éléments facilitant les choix

Ce qui favorise la justesse de la décision

Afin d'enrichir et de rendre plus efficace la manière de prendre ses décisions.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

Introduction

1^{ère} PARTIE : Identification et évaluation de son processus de décision

- Approche globale
- Le discernement
 - pour une grande décision
 - pour une décision du quotidien

2^{de} PARTIE : 2 phénomènes en amont de la décision : intuitions et motivations

- Le phénomène des intuitions
- L'origine consciente ou inconsciente de ses choix

3^{ème} PARTIE : Quelques outils pour une juste décision

- S'accorder du temps, se donner des délais
- Viser l'objectivité dans sa recherche de solutions
- Être créatif dans cette recherche
- Évaluer chaque solution possible
- La place des autres dans son processus de décision
- La place des autres dans la manière dont ses décisions sont prises.

Synthèse, bilan et plan d'action

Mieux gérer tensions et conflits – 2 jours

PUBLIC

Toute personne ayant à intervenir dans la gestion des conflits interpersonnels, ou exposée à un conflit.

OBJECTIFS

Mieux comprendre les situations de tensions et conflits.

Analyser les causes des difficultés.

Prévenir les conflits.

Savoir s'affirmer dans le respect de l'autre.

Acquérir une méthode permettant de gérer les tensions et les conflits de manière constructive.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

La prise de recul et la désescalade

- Comment agir dans de meilleures conditions.
- Les différentes stratégies de résolution de conflit.

La compréhension des personnes

- La situation (origines des tensions et conflits).
- Les composantes d'une relation de qualité.
- Le décodage des aspirations et des besoins.
- La recherche de moyens pour progresser dans la compréhension de ces situations.

Se situer et savoir pratiquer une méthode constructive

- Les différentes solutions et leur évaluation.
- L'attitude d'authenticité-adaptation.
- Le repérage des décisions et d'une méthode personnelle pour mieux gérer les tensions et conflits.

Synthèse, bilan et plan d'action

Mobiliser toutes les compétences dans l'action – 5 jours

PUBLIC

Toute personne ayant à mobiliser ses ressources personnelles pour plus de solidité et d'efficacité professionnelle.

OBJECTIFS

Intégrer un ensemble cohérent d'outils, et de méthodes pour :

mieux gérer son potentiel

accroître ses capacités d'action et d'initiative

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

1^{ère} PARTIE: L'impact de l'environnement sur la personne

- Les relations interpersonnelles (influence des autres, degré d'autonomie).
- L'environnement matériel
- 2^{ème} PARTIE : Les réalités importantes de la personne
- Le fondement de la personnalité (aptitudes, potentialités, capacités d'action).
- Les facultés mentales et intellectuelles, leur fonctionnement et leur rôle (intelligence, volonté, capacités décisionnelles).
- La gestion des réactions émotionnelles
- La prise en compte du corps

•3^{ème} PARTIE : Accélérer son développement

- Les conditions favorables
- Utiliser une méthode pour être plus efficace
- Quelques règles pour l'action : intuitions et prises de décision
- Savoir développer son potentiel

Synthèse, bilan et plan d'action

Entraînement à la prise de décisions – 5 jours

PUBLIC

Managers, responsables d'équipes, experts, chefs de projet

Toute personne qui recherche une méthode de prise de décision

PRÉ-REQUIS :

Avoir suivi le stage Connaître ses ressources et les développer.

OBJECTIFS

Acquérir et développer une méthode efficace de prise de décisions, prenant en compte toutes les données du problème (éléments de situation, contraintes personnelles).

Devenir capable d'une prise de recul pour agir plus efficacement dans les décisions journalières.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

La méthode proposée est expérimentée à partir de l'étude de cas réels apportés par chaque stagiaire.

Principaux thèmes abordés

- La méthodologie pour poser correctement et objectivement tous les éléments du problème avant une prise de décision.
- La méthode d'approche des diverses solutions possibles.
- Le choix de la bonne décision en tenant compte de tous les éléments.
- Les critères qui permettent de vérifier que la décision est bonne.

Autres thèmes traités

- Les différents types de décisions.
- Les divers niveaux de conscience.
- La prise de décision rapide dans la vie quotidienne.

Synthèse, bilan et plan d'action

Mieux s'engager dans les groupes professionnels – 5 jours

PUBLIC

Managers, responsables d'équipes, experts, chefs de projet

OBJECTIFS

Développer sa capacité de travail en équipe
Développer sa lucidité dans la compréhension des phénomènes de groupe
Identifier certains facteurs favorisant l'efficacité collective

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

Principaux thèmes abordés

- Les différents groupes, les types d'engagement vécus
- Une clé de compréhension et un levier d'engagement: identifier les aspirations et les besoins
- Valeurs personnelles et valeurs du groupe
- Les niveaux d'influence : Evaluer sa propre influence et celle des autres
- Identifier son degré d'appartenance
- Développer sa capacité à comprendre et gérer les tensions et conflits au sein des groupes
- Identifier les facteurs favorisant et les pièges dans ses fonctionnements au sein du groupe
- Développer sa capacité à se situer : Authenticité et adaptation
- Les axes prioritaires de progression personnelle

Synthèse, bilan et plan d'action
