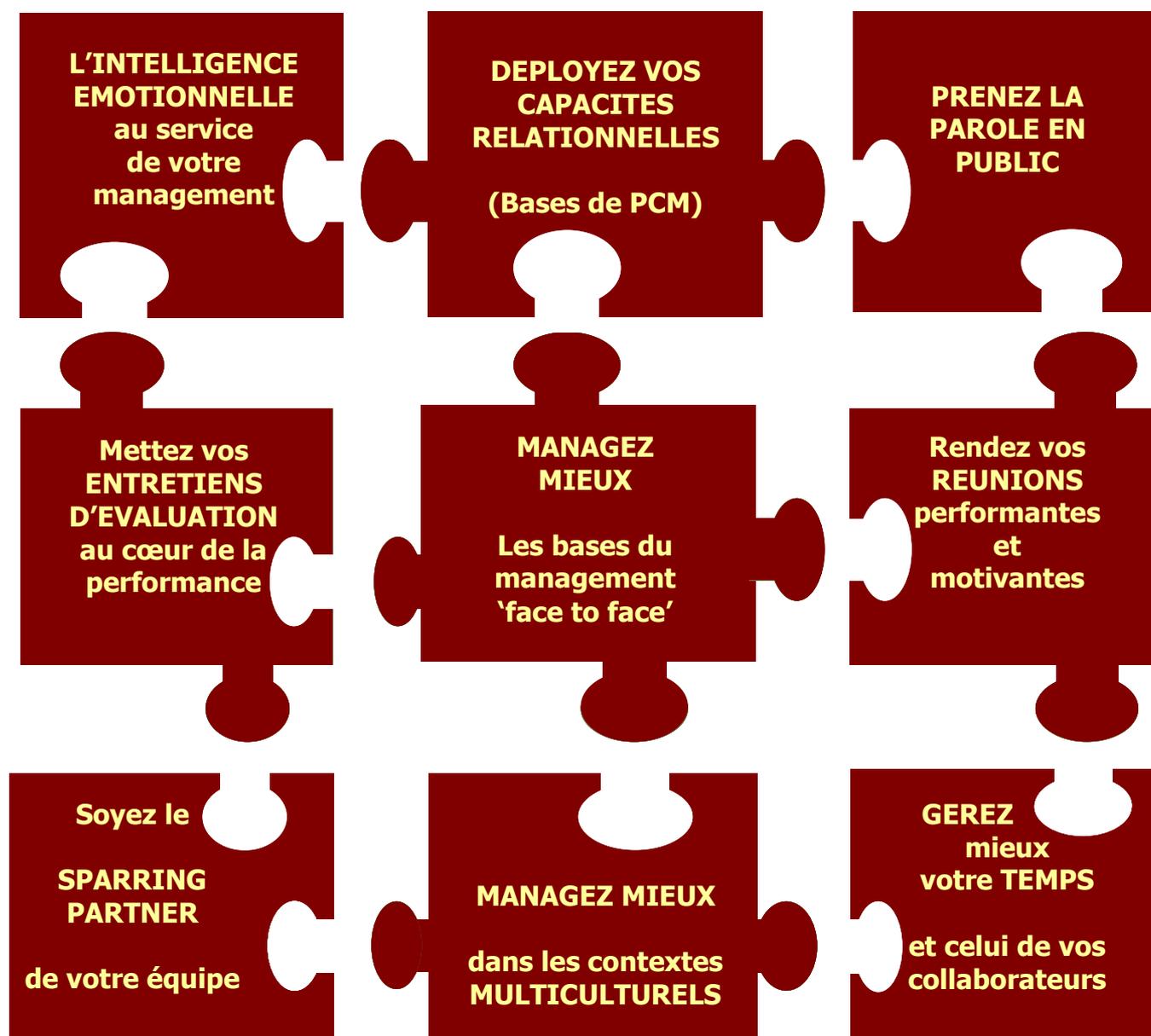


NOS MODULES DE FORMATIONS

*Adaptables sur mesure en fonction des besoins
spécifiques de l'entreprise*

HOW TO RECONCILIATE PEOPLE WITH RESULTS?

1. Formations 'à la carte' Power4



Chacun de ces modules peut occuper de une à trois journées de formation, en fonction des objectifs des entreprises intéressées.

Déléguer plus et mieux

Les bases du management 'face to face'

Public-cible

Dirigeants, managers, responsables de projets, tout professionnel amené à diriger des collaborateurs.

Contexte

Cette formation met en cohérence quelques uns des outils managériaux récents les plus avérés. Chaque participant pourra se les approprier et trouver ainsi le moyen de mieux garantir les résultats, par un exercice managérial à la fois plus efficace et plus confortable pour eux, leurs collaborateurs, et les hiérarques qui les dirigent.

Objectifs

- Elargir les champs des compétences managériales,
- Fixer sans ambiguïtés le cadre des métiers et missions des collaborateurs,
- Centrer les processus sur les résultats, impliquer les collaborateurs,
- Favoriser leur adhésion, leur fidélisation dans l'entreprise,
- Générer la motivation des collaborateurs en déléguant mieux,
- Retrouver de l'énergie, du temps, de la motivation dans l'exercice du management,

Méthode pédagogique

Avant la formation, chaque participant reçoit un test permettant de poser un diagnostic objectif sur son 'style de management'. Chacun dispose d'un support de cours reprenant la partie théorique et des exercices de mise en pratique.

- Les clés de mise en pratique du management situationnel ;
- L'entretien de délégation de mission ;
- L'entretien de résolution de problème ;
- L'entretien de félicitation ;
- L'entretien de reproche ;
- Mise en place de plans d'actions individualisés

Méthodologie

- La partie théorique étant réduite à l'essentiel, les participants sortent de cette journée avec des réponses applicables à des situations types qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans l'exercice de leur profession.
- L'apprentissage est induit par la mise en situation des participants. Les participants sont mis en situation pour qu'ils conscientisent leurs points forts et zones de progrès. Les exercices sont courts de façon à éviter les pressions inutiles, les compétences de 'coach' de l'animateur font que le groupe ne peut être qu'aidant.
- Fort du diagnostic de son style de management et des constats qu'il aura réalisés lors des mises en situation, chaque participant sera amené à sortir de cette journée avec un plan d'action lui permettant d'optimiser son comportement managérial.

Développez votre potentiel relationnel

Public-cible

Dirigeants, managers, responsables de projets, force de vente : tout professionnel gagnant à améliorer ses compétences relationnelles.

Contexte

Nous avons choisi de placer Process Communication Model (PCM) au cœur de notre formation, dans la mesure où il s'est révélé être le modèle le plus pertinent selon notre expérience pour atteindre cet objectif. Nous l'avons développé, peaufiné, afin de lui offrir la meilleure adéquation aux besoins de l'entreprise aujourd'hui.

La formation permet de mieux comprendre la « dynamique de personnalité » de notre interlocuteur et d'entrer dans sa représentation de la réalité, de façon à pouvoir répondre à ses attentes relationnelles, et aboutir ainsi au résultat professionnel attendu de cette relation.

Objectifs

- Entendre et se faire entendre, quelque soit l'interlocuteur ;
- Offrir à ses interlocuteurs une relation constructive et motivante, afin de générer les conditions optimales de réussite des projets;
- Aborder mieux les situations conflictuelles, les précéder lorsqu'elles reposent sur des malentendus ;
- Créer à l'intérieur de l'équipe une connivence permettant à chacun de bénéficier et générer le confort relationnel nécessaire à l'optimisation des objectifs professionnels.

Méthode pédagogique

La matinée est consacrée à la partie plus théorique de la formation (émaillée d'exemples professionnels concrets), l'après-midi les participants sont sollicités dans différents exercices de mise en pratique. Chacun dispose d'un support de cours reprenant la partie théorique et des exercices de mise en pratique.

- Les bases du comportement relationnel (pourquoi est-ce facile avec certains et tellement compliqué avec d'autres)
- Les messages contraignants ('c'est plus fort que moi') et leurs conséquences sur le comportement.
- Auto diagnostic et pistes de solutions.
- Besoins psychologiques, canaux de communication et perception du monde.
- Arrêter les vrilles de stress relationnelles, les siennes, celles de l'interlocuteur.

Méthodologie

- La partie théorique étant réduite à l'essentiel, les participants sortent de cette journée avec des réponses applicables à des situations types qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans l'exercice de leur profession.
- Des exercices de mise en pratique sont proposés aux participants et travaillés en sous-groupes avant d'être résolus en plénière, ceci afin de favoriser la meilleure acquisition pour chacun.
- Des situations réelles peuvent être proposées par les participants, elles sont alors résolues de la même façon.

Conduite de l'entretien annuel d'évaluation

Public-cible

Tout collaborateur qui dans le cadre de ses fonctions doit réaliser des Entretiens Annuels d'Evaluation

Contexte

Dans la plupart des entreprises l'entretien annuel d'évaluation est institutionnalisé. Comment en faire l'outil le plus utile pour les 3 parties concernées : le collaborateur, le manager et l'entreprise ? Comment faire, au fil des années, pour que cet entretien ne se transforme pas en un simple rituel vide de sens ? Comment faire pour que le manager ne se sente pas 'coincé' entre les attentes de ses collaborateurs et les impératives de l'entreprise ? Comment la synthèse de cet entretien peut-il informer objectivement l'entreprise des ressources et des risques de son potentiel humain ? Comment en faire un réel outil de progrès, de dialogue, de motivation ? C'est en répondant à ces questions que cet entretien privilégié pourra devenir la pierre angulaire du management individuel.

Objectifs

- Ce séminaire a pour objectif de préparer les participants à réussir l'entretien d'évaluation
- Il propose d'en faire la pierre de voûte du management relationnel.
- Faire du support d'entretien un outil utile et motivant pour le manager et le collaborateur, et utile pour l'organisation.

Méthode pédagogique

Mise en situation d'un entretien type. En parcourant cet entretien ensemble, les notions suivantes sont transférées :

- Préparation, implication des deux parties.
- Optimiser l'utilisation du support de l'entretien.
- Entrée en matière de l'entretien, le contrat.
- Cadrer, informer, affilier, motiver.
- Indicateurs, degrés d'appréciation, félicitations et critiques.
- Adapter le style de management aux différentes phases de l'entretien.
- Fixer les objectifs.
- Conduire le plan d'action.
- Mise en pratique sur cas réels en difficultés croissantes et débriefées en groupe.
- Mesure d'impact, engagements des participants pour les prochains entretiens.

Méthodologie

- Le support d'entretien est rempli au fur et à mesure par chaque participant, et discuté, afin d'optimiser son utilisation.
- Les parties théoriques sont brèves (soutenues par le cahier), et accompagnent le déroulé du modèle pratique.
- Les participants sont amenés à tour de rôle à prendre la place de manager et de collaborateur

Faire de la REUNION un outil d'efficacité et de motivation

Public-cible

Dirigeants, managers, responsables de projets, tout professionnel amené à diriger des réunions d'équipes ou autres.

Contexte

Comment calibrer mieux les réunions en quantité et en temps ? Comment les rendre performantes et motivantes ? Comment éviter de dériver vers l'autocratie, la technocratie, le paternalisme ou le rejet mutuel de responsabilités ? Comment faire pour que chacun sorte de la réunion avec plus d'énergie que lorsqu'il y est entré ? C'est l'ambition de cette journée de formation.

Objectifs

- Préparer les réunions pour mieux les calibrer en nombre et en temps ;
- Rendre les participants acteurs de la réunion ;
- Retrouver du temps, de l'énergie, de la motivation ;
- Maîtriser mieux les techniques nécessaires à la conduite de réunion ;
- Adapter le type de réunion à la problématique qu'elle doit rencontrer.

Méthode pédagogique

- Influence des styles (cultures) de management sur les réunions, les dérives à éviter.
- Dispositions les plus efficaces pour chaque type de réunion.
- Rendre les participants proactifs par la technique de la 'circularité'.
- Réaliser les soutiens visuels les plus appropriés aux objectifs de la réunion.
- Appliquer les techniques d'animation et de régulation du groupe en réunion.
- Mise en place de plans d'actions individualisés

Méthodologie

- La partie théorique étant réduite à l'essentiel, les participants sortent de cette journée avec des réponses applicables à des situations types qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans l'exercice de leur profession.
- La matinée est consacrée à la partie théorique de la formation, émaillée de nombreux exemples concrets ; les participants sont invités à faire part de leurs propres expériences.
- L'après-midi est consacrée à la mise en situation. Les exercices sont préparés en sous-groupes, avec l'appui du formateur. Ils ont à leur disposition tout le matériel nécessaire à la réalisation de l'exercice.
- Les exercices sont courts, dynamiques. Ils permettent à chacun de renforcer ses points forts, et de conscientiser les zones de progrès.
- Fort des constats qu'il aura réalisés lors des mises en situation, chaque participant sera amené à sortir de cette journée avec un plan d'action lui permettant d'optimiser la conduite des réunions.

Manager mieux dans les contextes multiculturels

Public-cible

Dirigeants, managers, responsables de projets, tout professionnel amené à exercer sa profession dans des contextes multiculturels : culture de régions, de nations, de métiers, d'entreprises, ...

Contexte

Communautarisme ou individualisme ? Priorité aux résultats ou aux personnes ? Logique ou intuition ? Universalisme ou particularisme ? Course contre la montre ou prendre son temps ? Etc. ... La liste des dilemmes est longue, où il semble qu'il faille choisir entre cynisme ou naïveté, stakhanovisme ou farniente, bien-être ou rigorisme, opportunisme ou intégrité ... Qui a raison ? Qui a tort ? Personne et tout le monde. Comment dès lors opter pour les solutions performantes en préservant l'adhésion de ses partenaires et, mieux, en stimulant leur motivation ?

C'est à ces questions que cette formation propose de répondre.

Objectifs

- Identifier ses propres caractéristiques culturelles et les réflexes comportementaux qu'ils engendrent,
- Gommer les filtres formatant la réalité,
- Identifier les paradigmes différents de la culture de l'interlocuteur professionnel,
- Eliminer les solutions de compromis, les nivellements par le bas,
- Elaborer des solutions novatrices, créatrices de valeurs, en tirant le meilleur parti des différences pour les conjuguer.

Méthode pédagogique

- Définir la notion de culture.
- Quelle est mon identité culturelle ? A quels présupposés cela m'engage-t-il ?
- Les paramètres culturels.
- Le choc des cultures : situations professionnelles vécues.
- Au-delà du choc des cultures : comment dépasser les dilemmes culturels.
- Application au vécu professionnel.

Méthodologie

- Le matin est consacré à définir 'mon' identité culturelle, ses apports, ses limites.
- Un questionnaire réalisé avant la formation permettra d'objectiver le diagnostic culturel des participants.
- Comment ce diagnostic se traduit-il en terme de comportement managérial. Comment suis-je perçu au travers d'autres lunettes culturelles ?
- L'après-midi pose le problème de la confrontation managériale à la diversité culturelle.
- Exemples et situations vécues. Pistes de solutions élaborées en ateliers par les participants.
- Comment dépasser les 'dilemmes culturels' ? L'animateur apporte des voies de solutions, les participants voient comment les adapter aux situations pratiques qu'ils rencontrent. Partage d'expériences.

Prise de parole en public

Gagner en confiance et en crédibilité

Public-cible

Tout professionnel amené à prendre la parole en public, lors de réunions, en be to be, en vidéo conférences, en réunions téléphoniques, etc. ...

Contexte

La façon dont on prend la parole en public est souvent prioritaire par rapport au contenu du discours. Captiver son auditoire, se montrer crédible, donner envie d'être écouté, faire preuve de 'charisme' sont des préalables indispensables si l'on veut se faire entendre et comprendre et voir les intentions exprimées suivies d'effets. Les auditeurs, aussi professionnels soient-ils, éprouvent plus de difficultés d'attention qu'hier, font spontanément moins d'effort d'écoute, trop gâtés peut-être par les médias. Les professionnels sont aujourd'hui autant évalués sur la façon de s'exprimer que sur le contenu. Autant de raisons de s'approprier les clés essentielles de succès lors de prise de parole en public.

Objectifs

- Stimuler l'écoute d'un auditoire professionnel ;
- Conscientiser, sur base de 7 paramètres concrets, ses points et points faibles ;
- Maîtriser mieux les techniques nécessaires à la prise de parole ;
- Adapter mieux la prise de parole aux circonstances, à l'auditoire et ses réactions ;
- Pouvoir mettre en place un plan de progrès adapté à chacun.

Méthode pédagogique

- 7 paramètres essentiels qui assurent la crédibilité ;
- Mise en pratique de prise de parole improvisée ;
- 'C'est plus fort que moi' : conscientiser nos freins pour pouvoir les dépasser ;
- Se servir des émotions au lieu de les subir ;
- Structurer le discours en fonction des attentes de l'auditoire ; mise en pratique ;
- Mise en place de plans d'actions individualisés.

Méthodologie

- Le cadre est posé de telle façon que le groupe soit 'supporter' de chacun. L'apprentissage peut ainsi se réaliser, dès le début par l'exercice, la mise en pratique. Les premiers exercices sont courts, simples, de telle façon que les participants se libèrent de la pression qui peut être liée à ce type d'exercice.
- Les exercices sont dynamiques. Vidéoscopés, ils permettent à chacun de renforcer ses points forts, et de conscientiser les zones de progrès. Le formateur-coach est en permanence et pour chacun, supporter inconditionnel de son succès.
- Les exercices sont variés : seuls ou en groupes, avec ou sans supports visuels, de façon à répondre au mieux aux différentes exigences professionnelles.
- Fort des constats qu'il aura réalisés lors des mises en situation et des conseils du coach, chaque participant sera amené à sortir de cette journée avec un plan d'action individuel lui permettant d'optimiser ses prises de parole professionnelles.

L'intelligence émotionnelle au service du manager

Public-cible

Dirigeants, managers, responsables de projets, tout professionnel amené à diriger des collaborateurs, ainsi que les professionnels dont le métier exige un comportement relationnel optimal, tels que chefs de projets, vendeurs, acheteurs,

Contexte

« Vous manquez de : charisme, empathie, assertivité, autorité, ... »

S'ils ne les ont pas encore entendus, beaucoup de managers redoutent ces constats, tant il est difficile de répondre aux attentes qu'ils impliquent. S'il est aisé de dénoncer ces carences, il est en revanche difficile de les corriger. Peut-on changer sa personnalité, sa culture, son éducation ? Où sont les frontières entre autorité et autoritarisme, charisme et manipulation, empathie et faiblesse ? En corrigeant le tir, ne risque-t-on pas d'autres reproches ?

L'intelligence émotionnelle, à contrario de l'intelligence rationnelle, peut se développer durant toute une vie. En la comprenant, en maîtrisant mieux ses effets, les managers pourront la traduire en outil managérial, trouver des voies de solutions concrètes pour répondre aux impératives de leur fonction : c'est le but de cette formation.

Objectifs

- Comprendre l'intelligence émotionnelle, pour mieux en canaliser les effets.
- Diminuer les impacts négatifs du stress, réconcilier performance et sérénité.
- Induire moins de stress négatif sur les collaborateurs, soutenir leur développement professionnel.
- Résoudre les tensions et conflits dans le contexte professionnel.

Méthode pédagogique

- Définir les paramètres de l'intelligence émotionnelle : 4 piliers.
- Les origines et les pièges du *'c'est plus fort que moi'*.
- Moins subir et faire subir les effets pervers du stress.
- Comment diriger (entre autres : exiger, s'opposer, reprocher, sanctionner, interdire, ...) sans violence.
- Comment diriger (entre autre : écouter, soutenir, encourager, féliciter, autoriser, ...) sans naïveté.
- Exprimer et laisser exprimer les émotions, réconcilier pudeur et authenticité.
- Conflits individuels ou collectifs : quelles solutions pour le manager ?

Méthodologie

- La partie théorique étant réduite à l'essentiel, les participants sortent de cette journée avec des réponses applicables à des situations types qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans l'exercice de leur profession.
- De nombreux exemples réels, rencontrés dans le contexte de l'entreprise permettent aux participants de traduire les apports dans leur vécu professionnels.
- Des situations réelles peuvent être proposées par les participants, elles sont alors traitées par le groupe, avec le soutien du formateur-coach.

Gérez mieux votre temps ! et celui de vos collaborateurs

Public-cible

Dirigeants, managers, responsables de projets, tout professionnel amené à diriger des collaborateurs ; tout collaborateur pour qui une meilleure gestion du temps sera bénéfique à l'entreprise.

Contexte

'Gérer son temps' est bien plus qu'une affaire d'agenda. Les mails, téléphones portables, ou autres 'smart phones' sont des outils de progrès, mais à condition d'être gérés, sinon ils risquent de devenir chronophages. Gérer son temps, c'est bien sûr s'organiser, mais aussi apprendre à mieux déléguer, savoir dire non, lâcher prise sur les dérives du perfectionnisme, ne pas subir la procrastination, etc. Ce sont souvent nos propres démons qui nous empêchent d'optimiser le temps de travail. Comment les juguler, pour retrouver du temps utile, de l'efficacité, de la motivation

Objectifs

- Poser un diagnostic individuel objectif sur la gestion du temps professionnel.
- Appliquer dans la pratique journalière les clés de la gestion du temps, pour soi, pour l'équipe.
- Evaluer la gestion du temps des collaborateurs, être porteur de solutions pratiques.
- Retrouver de l'énergie, du temps, de la motivation dans l'exercice du management.

Méthode pédagogique

Chacun dispose d'un support de cours reprenant la partie théorique et des exercices de mise en pratique.

- Le temps, ses paradoxes, sa complexité.
- Conséquences des 'drivers' sur la gestion du temps. ('C'est plus fort que moi')
- Les causes et conséquences de la 'chronophagie'.
- Les impacts du stress sur la gestion du temps.
- Les clés de solutions.
- Mise en pratique, apports d'expériences.
- Plans d'action individualisés.

Méthodologie

- La partie théorique étant réduite à l'essentiel, les participants sortent de cette journée avec des réponses applicables à des situations types qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans l'exercice de leur profession.
- La culture de l'entreprise est prise en compte pour mettre en place des solutions réalistes et immédiatement applicables
- Chaque participant sera amené à sortir de cette journée avec un plan d'action lui permettant d'optimiser son comportement managérial.

Soyez le SPARRING PARTNER de votre équipe !

Comment soutenir le succès de vos collaborateurs ?

Public cible

Dirigeants, managers, responsables de projets, tout professionnel amené à diriger des collaborateurs ; les managers RH.

Contexte

Les managers sont aujourd'hui sollicités pour soutenir leurs collaborateurs dans leur développement professionnel, que ce soit dans le cadre d'entretiens d'évaluation annuelle des membres de leurs équipes, ou dans le contexte de management de projet, sans qu'il y ait nécessairement de lien hiérarchique.

La relation de soutien est complexe, souvent paradoxale. Les résultats de cette relation sont fréquemment inverses à ceux qui sont souhaités, avec leur lot de déception ou de frustration, de part et d'autre. Etre 'sparing partner' de son équipe demande l'acquisition d'outils managériaux spécifiques, permettant à la fois de préserver l'autorité et de soutenir les collaborateurs, sans cynisme ni naïveté.

Objectifs

- Disposer des bases suffisantes pour soutenir le développement professionnel d'un tiers.
- Rendre la relation de soutien constructive, sans tomber dans les pièges du 'Sauveur'.
- Conjuguer efficacement relation d'autorité et relation de soutien.
- Comprendre le fonctionnement d'un groupe pour mieux développer l'équipe.
- Promouvoir son propre développement professionnel. Mise en adéquation avec sa hiérarchie dans ce sens.

Méthode pédagogique

Chacun dispose d'un support de cours reprenant la partie théorique et des exercices de mise en pratique. S'il n'a pas déjà été réalisé, le test 'style de management' sera réalisé avant la formation.

- La relation de soutien du développement professionnel : complexité, pièges, objectifs.
- Le 'triangle dramatique' et les résistances à l'autorité (comment en tirer parti).
- Le contrat. Comment susciter la demande.
- Techniques d'entretien. Plan d'action.
- Dynamique des groupes, application à l'équipe.
- Comment s'appuyer sur la hiérarchie, se cadrer dans l'organisation.

Méthodologie

- La partie théorique s'appuie sur les retours d'expériences des participants. Un cahier de mise en pratique leur permet de se projeter dans la réalité de leur management et de s'approprier la formation concrètement.
- Des exercices de mise en pratique sont préparés en sous-groupes de façon à ce que les participants s'approprient un maximum de savoir-faire.
- Chaque participant sera amené à sortir de cette journée avec un plan d'action lui permettant d'optimiser son comportement managérial.

Management Support efficiency & development

Entendre et se faire entendre

Public cible

Les personnes assurant une fonction de 'management support' : assistant(e)s, secrétaires, secrétaires de direction, ...

Contexte

Les assistant(e)s des dirigeants et managers entretiennent un contact étroit avec les interlocuteurs de l'entreprise (clients externes et internes, fournisseurs, ...) : ils (elles) sont en première ligne, ce qui leur permet de résoudre un ensemble de problèmes pour lesquels ils (elles) disposent idéalement des compétences requises ; par ailleurs, ils (elles) préparent le terrain pour faciliter l'intervention de leurs managers.

Ces professionnel(le)s sont souvent pris(es) entre 'le marteau et l'enclume' des exigences des uns et des autres, et peuvent éprouver des difficultés à opter pour l'attitude la plus juste, avec en conséquence l'impression que quoi qu'ils ou elles entreprennent, le risque de reproches sera inéluctable. Dès lors, le stress inhérent à cette situation devient un facteur de démotivation, de récrimination, voire de dépression.

Pour en avoir parlé avec plusieurs dizaines de managers, il ressort que lorsque son assistant(e) dysfonctionne, c'est tout son management qui en subit les conséquences !

Objectifs

Se préoccuper des assistant(e)s, c'est aussi se préoccuper du management ! L'objectif de cette formation est de leur donner les outils concrets qui permettront de réguler les tensions relationnelles.

- induire un climat propice à un échange constructif sur le fond et adéquat sur la forme, quel que soit l'interlocuteur professionnel ;
- faire preuve d'une particulière qualité d'écoute assurant à leurs interlocuteurs qu'ils sont pleinement entendus ;
- se positionner de façon claire et ferme lorsqu'il s'agira de marquer un désaccord, d'indiquer une limite ou de formuler une demande spécifique ;
- piloter un entretien au travers de ses différentes étapes en utilisant les techniques qui leur auront été proposées ;
- s'adapter aux besoins spécifiques du management et de l'organisation ;
- conscientiser ses zones de stress pour mieux les surmonter.

Méthode pédagogique

Préalable : Diagnostic du profil professionnel

Avant la formation, les participants reçoivent un questionnaire, qui sera renvoyé, complété, à l'animateur. Ce questionnaire sert de base à un diagnostic du profil professionnel des participants. Ils seront amenés, lors de la formation, à diagnostiquer eux-mêmes leur profil, le test n'ayant pour objet que de confirmer ou affiner leurs propres conclusions. Ce test permet aisément de comprendre pourquoi la relation est plus facile avec certains managers qu'avec d'autres, et surtout, induit les solutions permettant d'optimiser la relation professionnelle.

2 jours de formation

Les clés de la relation professionnelle

- Les 'mécanismes' qui conditionnent la relation (*'C'est plus fort que moi'*) ;
- La relation 'OK / OK' ;
- Autodiagnostic des points forts et zones de progrès.

L'écoute active

- Reformulation ;
- Les différents types de questions, ce qu'elles induisent ;
- Aligner ma perception sur celle de l'interlocuteur.

Assertivité

- Quand s'impliquer, quand ne pas s'impliquer ?
- Comment minimiser les résistances psychologiques de l'interlocuteur ?
- Se servir du cadre, de l'organisation ; s'appuyer sur la hiérarchie.

Le stress négatif dans les relations interpersonnelles

- Comprendre son stress pour en diminuer les effets négatifs.
- Comment me prédisposer à une relation constructive ?
- Comment prédisposer mon interlocuteur ?

Gérer mieux les situations difficiles

- Comprendre la complexité des émotions ;
- Comment réagir face à la colère, la déception, la peur ... ?
- Les tensions internes : collègues, hiérarchie. Comment être vecteur de professionnalisme ?

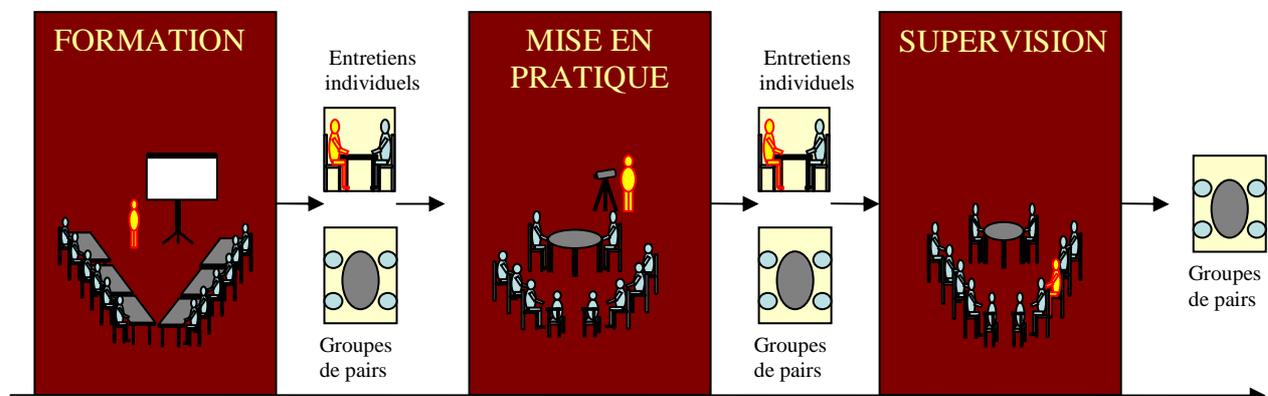
Méthodologie

Les bases théoriques sont transmises et immédiatement mises en pratiques par des exercices de mise en situations vidéoscopés. L'apprentissage se réalise par l'expérimentation. Les exercices sont courts, le groupe est supporteur du participant à l'exercice. Chaque participant dispose d'un cahier personnel de mise en pratique, il choisit ses contextes d'expérimentations et les élabore. Les solutions apportées par les participants sont prises en compte et intégrées au processus d'intégration.

2. Parcours de formation Power4

Pédagogie

Notre métier de formateur et de coach, ajouté à notre expérience opérationnelle, nous a permis de modéliser un schéma optimal d'acquisition. Le retour sur investissement est garanti par notre capacité à traduire les acquis théoriques et pratiques en comportements efficaces observables dans l'exercice du métier des participants.



Contenu

Les parcours de formation sont élaborés '**sur mesure**', en collaboration avec les responsables de l'entreprise (RH et opérationnels), en fonction des besoins spécifiques (un diagnostic préalable peut être réalisé par nos soins), des budgets, du temps à y consacrer, ...



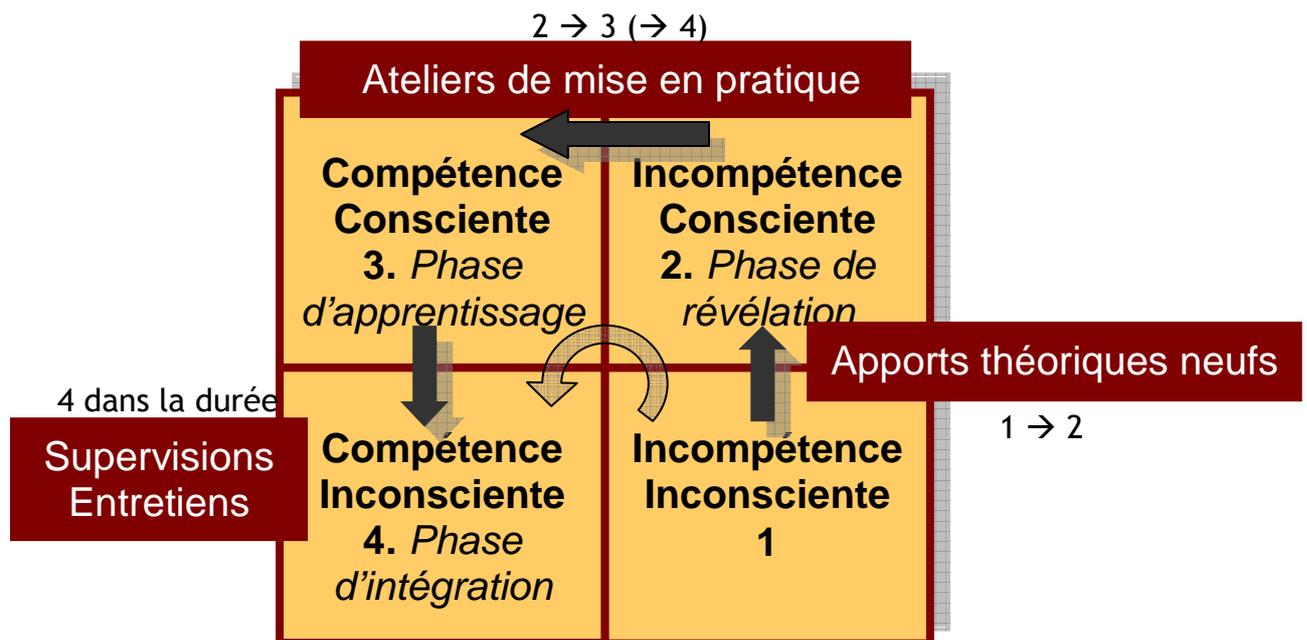
Les 'parcours' de formation se composent, selon les besoins, de modules de formation, d'ateliers de mise en pratique, d'entretiens individuels et de supervisions.

L'objectif est d'amener les participants à un niveau d'intégration des apports, tel qu'ils puissent les mettre immédiatement en pratique dans l'exercice de leur fonction.

Ils pourront dès lors :

- **Conscientiser** leurs zones de progrès et l'intérêt à les mettre en œuvre pour mieux réaliser leurs objectifs ;
- **Etendre leur registre managérial** en modifiant les réflexes comportementaux ;
- **Vérifier, mesurer l'impact** de ces changements sur les résultats ;
- **Intégrer, s'approprier** les nouveaux comportements en les adaptant à leur environnement, leur personnalité, les circonstances particulières qu'ils rencontrent.

L'atteinte de ces objectifs passe, pour les participants, par un lâcher prise sur des comportements ancrés parfois depuis longtemps.



Pour que l'adage 'chassez le naturel, il revient au galop' **ne** se vérifie **pas**, le parcours de formation se doit de dépasser le stade informatif et de prise de conscience, rencontré par les formations traditionnelles, comme indiqué sur le schéma ci-dessus. Les phases d'apprentissage et d'intégration demandent une pédagogie appropriée et aussi du temps pour que les professionnels expérimentent et s'approprient les nouvelles clés de leurs succès.

A titre d'exemple, nous vous proposons pour suivre 3 parcours types. Ils peuvent être diffusés tels quels. Toutefois, nous préférons adapter un parcours avec les responsables de l'entreprise, en fonction de ses besoins spécifiques.

« **DEVELOPPEZ VOTRE POTENTIEL RELATIONNEL !** »

4 jours de formation et mise en pratique

Contexte

Les nouveaux enjeux de l'entreprise demandent plus qu'autrefois des managers, qu'ils affûtent leurs talents relationnels. Le management transversal, la dynamique des projets, les échanges interculturels sont autant de facteurs accélérant cette nécessité. Nous avons choisi de placer Process Communication Model (PCM) au cœur de notre formation, dans la mesure où il s'est révélé être le modèle le plus pertinent selon notre expérience pour atteindre cet objectif. Nous l'avons développé, peaufiné, afin de lui offrir la meilleure adéquation aux besoins de l'entreprise aujourd'hui.

P.C.M. nous offre d'abord un regard simplement descriptif sur nous-mêmes, regard sans jugement, qui nous révèle, entre autres :

- les points forts de notre personnalité
- nos carences relationnelles
- nos besoins psychologiques, facteurs de motivation personnelle
- notre mode de perception de la réalité
- nos mécanismes d'échec relationnels sous stress

La formation permet ensuite de mieux comprendre la « dynamique de personnalité » de notre interlocuteur et d'entrer dans sa représentation de la réalité, de façon à pouvoir répondre à ses attentes relationnelles.

Quel que soit l'état actuel de la relation, des moyens immédiatement applicables seront transmis pour qu'elle puisse être optimisée ou restaurée et ceci, pour tous les interlocuteurs professionnels, quel que soit le lien, hiérarchique ou autre.

Nous avons développé ce modèle pour qu'il offre aux professionnels la garantie de pouvoir immédiatement bénéficier et faire bénéficier leur entourage de toutes les ressources de leurs nouveaux acquis.

« Si avec trois couleurs on obtient l'infinité de nuances de l'arc en ciel, avec 6 types de personnalités, nous pouvons envisager la plus totale diversité : chaque être humain est unique. »

Taïbi Kahler (concepteur du modèle)

Objectifs de la formation

- S'insérer positivement dans une nouvelle structure ou une nouvelle fonction managériale ;
- Entendre et se faire entendre, quelque soit l'interlocuteur ;
- Offrir à ses interlocuteurs une relation constructive et motivante, afin de générer les conditions optimales de réussite des projets;
- Aborder mieux les situations conflictuelles, les précéder lorsqu'elles reposent sur des malentendus ;
- Créer à l'intérieur de l'équipe une connivence permettant à chacun de bénéficier et générer le confort relationnel nécessaire à l'optimisation des objectifs professionnels ;

Au terme de la formation, les participants :

- Elargissent leurs capacités relationnelles dans tous les registres de leur personnalité ;
- Dépassent les situations de blocage relationnel susceptibles de freiner leurs résultats ;
- Pratiquent l'écoute active de l'autre, même lorsque cela semblait difficile jusque là ;
- S'expriment, y compris dans l'exercice de l'autorité, dans une dynamique d'estime réciproque ;
- Retrouvent du temps, de l'énergie, pour eux et pour leur environnement professionnel ;
- Gèrent mieux le stress et la motivation personnelle.

Public cible

Tous les professionnels pour qui le développement de leurs capacités relationnelles représente un enjeu professionnel suffisamment important. Par exemple : vendeurs, acheteurs, responsables de projets, RH, managers, dirigeants, etc. ...

Contenu

Le test de personnalité PCM

Un test conçu par Taïbi Kahler est proposé aux participants avant la formation. Ce test leur donne des indications leur type de personnalité et les conséquences supposées sur le comportement relationnel. Toutefois, nous proposons aux participants, après avoir reçu les premières bases théoriques, de tirer leurs propres conclusions, et de ne les confronter qu'ensuite au résultat du test, qui ne peut dès lors être perçu que comme un **indicateur et non un révélateur**.

Module I (2 jours)

1. Les fondements des processus relationnels

- Accueil, présentations, objectifs, contrat.
- Origine et développement de la personnalité, des attractions et rejets relationnels.
- Différents types de personnalités organisés en 6 catégories.
- Spirales de réussites et vrilles de stress.

2. Comment améliorer la relation dans le cadre professionnel

- Besoins psychologiques, canaux de communication, perceptions du monde.
- Inventaires individuels de personnalités. Points forts et zones d'ombre.
- Problématiques relationnelles dans le contexte professionnel : origines, descriptions et solutions.
- Exercices de mise en pratique en situations professionnelles

Pédagogie

Les bases théoriques sont transmises. Toutes les questions sont bienvenues. Les discussions ont lieu avec le groupe des participants complet. La théorie est en permanence éclairée par des exemples, des anecdotes, tirées du vécu de la vie en entreprise. Les participants sont sollicités pour que la formation soit la plus participative possible.

Chaque participant dispose d'un cahier personnel de mise en pratique, il choisit ses contextes d'expérimentations et les élabore. Des exercices sont proposés, individuels, en binômes ou par petits groupes (3-4).

Module II (2 jours)

3. Mise en pratique

- Les 6 types de comportements dans le contexte de l'entreprise : Atouts relationnels et zones de risques.
- Comment cerner une difficulté relationnelle à coup sûr.
- Exercices de diagnostics, puis réponses adaptées aux différents mécanismes mettant la relation professionnelle en difficulté. Clés, trucs et astuces.
- Résolutions de problèmes apportés par les participants.
- Application du processus à l'ensemble de l'équipe, aux réunions.
- Réconcilier et mettre en synergie : vision, organisation, qualité relationnelle, action, sérénité, créativité, ...
- Evaluation. Mesure d'impact. Chaque participant choisit ce qu'il va mettre immédiatement en application pour tirer le meilleur profit de la formation.

Pédagogie

Les formateurs ont rassemblé des situations réelles apportées lors de formations ou de coachings par des participants. Chaque situation est exposée, éclairée par des extraits de dialogues mis en situation. Les participants regroupés en sous-groupes de 3 à 4 personnes, cherchent à poser le diagnostic des dysfonctionnements, ensuite, des solutions les plus propices possibles au rétablissement d'une relation efficace sont élaborées avec le soutien du formateur.

Les participants sortent de la formation avec un **mode d'emploi immédiatement utilisable**, lorsqu'il s'agira de rétablir une problématique relationnelle dans le cadre de l'entreprise.

« DIRIGEZ . . . MIEUX !!! »

Vos collaborateurs et vos équipes 5 jours de formation et mise en pratique

Contexte

Ce parcours de formation a pour ambition de donner au manager les moyens de diriger ses équipes et de se faire diriger, en étant générateur d'une relation constructive avec ses interlocuteurs. Autrement dit :

vivre et exercer l'autorité dans une dynamique d'estime réciproque

Les acquis culturels accumulés au fil des années, les expériences vécues amènent beaucoup de croyances sur la fonction managériale et l'exercice de l'autorité qu'elle suppose.

- Si je veux être respecté, je n'ai pas le droit à l'erreur avec mes collaborateurs.
- Je dois être un exemple, mon attitude doit être irréprochable.
- Je suis leur patron, ils doivent donc se soumettre à mon autorité sans discuter.
- Une équipe c'est comme une famille, si je me montre dévoué mes collaborateurs m'apprécieront.
- Le mieux, c'est de la jouer sympa, de ne pas se prendre la tête, en créant une bonne ambiance, les collaborateurs auront envie de bosser.
- Etc., etc. ...

Dans tout ceci, rien n'est tout à fait vrai, rien n'est vraiment faux. Le management, selon les circonstances, peut se trouver renforcé ou affaibli par ses paradigmes. Si certains arrivent mieux que d'autres à mobiliser leur équipe pour atteindre les résultats attendus, il leur arrive aussi d'essuyer des revers avec des collaborateurs et quelques fois avec l'équipe toute entière.

Cette formation met en cohérence quelques uns des outils managériaux récents les plus avérés. A l'issue, chacun pourra se les approprier : les retours de plus de mille managers de différents métiers, de différentes nationalités, exerçant dans des entreprises de toutes tailles indiquent qu'ils y ont trouvé le moyen de mieux garantir leurs résultats, par un exercice managérial à la fois plus efficace et plus confortable pour eux, leurs collaborateurs, et les hiérarques qui les dirigent.

Public cible

Les managers bénéficiant d'une expérience managériale, même courte. Il peut s'agir aussi bien du 'top' que du 'middle' management ou de chefs de projets, par exemple. Nous pouvons adapter la formation aux attentes spécifique d'une équipe managériale constituée ; sinon, nous préconisons des groupes de formation de niveau managérial homogène, de façon à préserver la liberté de parole et la meilleure sérénité pour chacun.

Objectifs de la formation

- Elargir les champs des compétences managériales,
- Fixer sans ambiguïtés le cadre des métiers et missions des collaborateurs,
- Centrer les processus sur les résultats, impliquer les collaborateurs,
- Soutenir le développement professionnel des collaborateurs, favoriser leur adhésion, leur fidélisation dans l'entreprise,
- Générer la motivation des collaborateurs qui pourront revendiquer leurs succès et en percevoir le bénéfice,
- Retrouver de l'énergie, du temps, de la motivation voire de l'enthousiasme dans l'exercice du management,
- Gérer ses propres résistances à l'autorité, optimiser les relations avec sa hiérarchie.

Au terme de la formation, les participants :

- Expriment l'autorité sans être impactés par les résistances des collaborateurs.
- Sortent le nez du guidon. Ils peuvent ainsi prendre de la hauteur, gagner en visibilité dans l'organisation.
- Dirigent l'équipe dans le cadre des objectifs de l'entreprise.
- Fixent des objectifs réalistes et ambitieux de développement de l'équipe.
- Mènent avec succès les entretiens d'évaluation.
- Réalisent des réunions efficaces.
- Analysent et canalisent l'évolution de l'équipe.
- Comprennent les conflits, décèlent ce qu'ils sous-tendent.
- Adaptent le management en fonction des situations conflictuelles.
- Transforment les résistances exprimées par le conflit en énergie de développement individuel et collectif.

Contenu

Le test de management

Un test conçu par Alain Cardon¹ est transmis aux participants avant la formation. Ce test propose différentes situations managériales, les managers choisissent l'option qu'ils auraient privilégiées parmi différentes propositions. Ce test permet de réaliser un diagnostic pertinent sur le style de management, ils peuvent en déduire leurs points forts et leurs lacunes. Toutefois, nous proposons aux participants, après avoir reçu les premières bases théoriques, de tirer leurs propres conclusions, et de ne les confronter qu'ensuite au résultat du test, qui ne peut dès lors être perçu que comme un **indicateur et non un révélateur**. Ce test est totalement confidentiel.

Module I : (3 jours)

1. Comment étendre et adapter les compétences managériales

- Accueil, présentations, objectifs, contrat.
- Les 4 styles du management situationnel : pourquoi ce qui paraît tellement simple est souvent difficile à réaliser. Comment dépasser ses propres freins.
- Quel manager suis-je ? Les clés du développement managérial.
- Mener les entretiens managériaux individuels types : délégation de mission, résolution de problèmes, reproche, évaluation, félicitations.
- Exercices de mise en pratique.

2. Comprendre les freins à l'autorité pour les dépasser

- Inventaires individuels du style de management. Points forts et zones d'ombre.
- La relation à l'autorité : de la dépendance à l'autonomie.
- L'entretien d'évaluation annuel, pierre angulaire du management.
- Mise en pratique.

¹ Meta-System SA

Module II : (2 jours)

3. Diriger les équipes, les projets

- Comprendre la dynamique des équipes pour mettre leurs énergies au service des résultats attendus.
- Préparer, mener, animer les réunions.
- Mise en pratique.
- Faire évoluer l'équipe au sein de l'organisation.

4. Manager en situation difficile

- Gérer les conflits, maîtriser au mieux les situations difficiles.
- Mise en pratique
- Mener les missions et projets et multi-relationnels (Equipe, collègues, clients externes et internes, hiérarchie, ...)
- Mesure d'impact. Comment réussir le changement. Chaque participant choisit ce qu'il va mettre immédiatement en application pour tirer le meilleur profit de la formation. Evaluation.

Pédagogie

Les bases théoriques sont transmises et immédiatement mises en pratiques par des exercices de mise en situations vidéoscopés. L'apprentissage se réalise par l'expérimentation. Les exercices sont courts, le groupe est supporté du participant à l'exercice. Chaque participant dispose d'un cahier personnel de mise en pratique, il choisit ses contextes d'expérimentations et les élabore. Les solutions apportées par les participants sont prises en compte et intégrées au processus d'intégration.

MANAGEZ ... MIEUX !!!

dans les contextes multiculturels.

5 jours de formation et de mise en pratique

Contexte

USA, 2004. Un projet concernant plusieurs milliers de professionnels connaît des difficultés. 3 nationalités sont particulièrement impliquées : les USA, maîtres d'œuvre ; la France, responsable du processus technologique ; l'Allemagne, responsable de la finalisation du processus. Après quelques mois, le projet cafouille : des équipes entières d'Allemands refusent de parler à leurs homologues Américains, qui le leur rendent bien. Les Français, au centre, tentent tant bien que mal de renouer les liens, ce qui leur vaut d'être mis sur la touche par les deux autres parties...

France, 2002, une grande multinationale fusionne avec une entreprise du même gabarit jusque là concurrente. Si certains sièges régionaux réussissent la fusion, d'autres échouent, à tel point qu'après un an, dans l'un de ces sièges, tous les associés (les plus hauts responsables) de l'une des entreprises ont démissionné.

1995, Belgique, un laboratoire pharmaceutique achète une entreprise Belgo Hollandaise de fabrication et distribution de produits pharmaceutiques. Le nouveau DG norvégien reçoit un accueil tel, à ses yeux, qu'il n'entrera jamais dans l'entreprise, il donne sa démission de sa voiture.

De 2000 jusqu'à ce jour, nous avons accompagné des dizaines de projets d'entreprises. Ils connaissent des difficultés plus ou moins importantes, liées principalement à des problèmes relationnels et culturels, dans lesquels les responsables de projets se fourvoient en tentant en vain d'y trouver des réponses techniques, plus compatibles avec leurs expertises.

Fusions d'entreprises, sièges d'exploitation et de décision éloignés géographiquement, projets menés par des équipes de nationalités, de métiers différents, ... autant de circonstances où la formation a (ou aurait) permis d'optimiser les synergies nécessaires à l'accomplissement voire le dépassement des résultats attendus.

Communautarisme ou individualisme ? Priorité aux résultats ou aux personnes ? Logique ou intuition ? Universalisme ou particularisme ? Course contre la montre ou prendre son temps ? Etc. ... La liste des dilemmes est longue, où il semble qu'il faille choisir entre cynisme ou naïveté, stakhanovisme ou farniente, bien-être ou rigorisme, opportunisme ou intégrité ... Qui a raison ? Qui a tort ? Personne et tout le monde. Comment dès lors opter pour les solutions performantes en préservant l'adhésion de ses partenaires et, mieux, en stimulant leur motivation ?

C'est à ces questions que cette formation propose des réponses immédiatement applicables.

Public cible

Cette formation s'adresse à tous les professionnels confrontés à la multiculturalité : cultures d'entreprises, cultures de métiers, cultures régionales ou nationales. Fusions d'entreprises, sièges d'exploitation et de décision éloignés géographiquement, projets menés par des équipes de nationalités, de métiers différents, ... autant de circonstances où la formation permettra d'optimiser les synergies nécessaires à l'accomplissement voire le dépassement des résultats attendus.

Objectifs de la formation

- Mieux se comprendre soi-même (quels sont mes filtres culturels ?) pour manager mieux.
- Manager dans l'estime réciproque en toutes circonstances, avec tous les collaborateurs, quelles que soient leurs origines culturelles.
- Diriger projets et processus internationaux en se servant des atouts propres à chaque culture.
- Dépasser les à priori culturels, se défaire des préjugés bloquants, épanouir sa capacité d'interaction.
- Optimiser les résultats, dynamiser les projets, tirer le profit des différences.

Au terme de la formation, les participants :

- Elargissent leur champs de compétence aux autres cultures, qu'elles soient inhérentes au métier, à l'entreprise, au statut ou à la nationalité de leurs interlocuteurs professionnels.
- Etendent leur capacité à résoudre les problèmes en dépassant leur carcan culturel.
- Retrouvent de l'énergie, du temps, de la motivation voire de l'enthousiasme dans l'exercice du management multiculturel.
- Comprennent les conflits, décèlent ce qu'ils sous-tendent, lèvent les malentendus culturels.
- Transforment les résistances exprimées par le conflit en énergie de développement individuel et collectif.

Contenu

Module I (2 jours)

Adapter le management aux différents types de comportements professionnels.

- Définir ce qu'est la 'culture'.
- Impact de la culture sur les organisations et leurs résultats.
- Management situationnel et culture d'entreprise.
- Exercices de mises en situation pour :
 - Diriger, poser le cadre en privilégiant l'estime réciproque.
 - Contrôler les processus sans démotiver.
 - Soutenir, ressourcer les collaborateurs en évitant les jeux de manipulation.
 - Optimiser les résultats en déléguant mieux.
- Auto diagnostic des atouts et des freins culturels.
- Les complémentarités culturelles.
- Impact de la culture sur la relation à l'autorité.

Module II (3 jours)

Etendre l'adéquation managériale aux situations multiculturelles. Transformer les freins culturels en synergies.

- Découvrir et comprendre les différents paradigmes qui fondent les différentes cultures nationales et régionales. Prendre en compte leur impact sur la relation professionnelle.
- Poser un diagnostic (*Diagramme Culturel*, basé sur les études de Hofstede, Hampden & Trompenaars, A. Cardon) pour pouvoir se défaire des lunettes déformant la perception des différents comportements relationnels, et les préjugés qu'elle engendre.
- Prendre en compte l'impact de la culture sur la relation à l'autorité, et les attentes implicites des collaborateurs vis-à-vis de leur manager.
- Adapter le management aux spécificités culturelles
- Mettre en pratique les acquis de la formation, par des exercices de mise en pratique adaptés aux attentes spécifiques des participants.
- Favoriser les changements pour optimiser les résultats, en prenant en compte les freins et les opportunités inhérents aux différentes cultures.
- Atelier de mise en pratique.

Pédagogie

Le formateur se sert de son expérience (12 ans de management multiculturel, 10 ans de consultance dans de nombreux pays) pour éclairer l'aspect théorique de la formation par de nombreux exemples vécus, ou rapportés lors de formations.

Les participants sont d'emblée amenés à proposer des situations plus ou moins complexes qu'ils rencontrent aujourd'hui. Au fur et à mesure que la formation avance, ils sont sollicités pour voir dans quelle mesure les apports leur offre des solutions nouvelles. De cette façon, la formation veut traduire ses effets dans le quotidien des participants. La dernière journée est d'ailleurs entièrement consacrée à la résolution de problèmes qu'ils auront apportés. Le travail se prépare alors en petits groupes de 3 ou 4 participants et est ensuite débriefé en plénière. Plus la formation avance, plus le formateur s'efface pour laisser les participants trouver les solutions, de façon à les faire monter en autonomie.

SUPERVISIONS

Les parcours de formation sont bouclés par une journée (ou deux, selon la demande de l'entreprise) de supervision quelques semaines après la formation. Dans cette journées « pratico – pratique » et interactive, les participants soumettent leurs points de blocages qui sont traités en jeux de rôles vidéoscopés pour favoriser l'acquisition du savoir-faire.

Durant le déroulement du jeu de rôle, l'animateur et les participants apportent l'élément théorique pour faire réussir la mise en pratique.

Les participants sont préparés à cet atelier de supervision par un contact mail et/ou un appel téléphonique. Il leur est demandé de qualifier les points de réussite, les points bloquants, les éléments manquants pour mettre en œuvre les acquis de la formation.

Chaque participant est donc accompagné dans le temps, dans l'esprit du coaching, pour obtenir le meilleur niveau de changement dans sa pratique au quotidien.

Ces journées de supervision sont le point d'orgue, l'aboutissement indispensable des parcours de formation. Elles permettent d'aller au bout du bout de l'appropriation des acquis. Les dernières difficultés ou résistances sont dépassées.

La supervision se termine par une évaluation globale de la formation, et les prises d'engagement de chacun.

Pédagogie

La journée de suivi, dite de *supervision*, a un tour éminemment **pratique et interactif** : les participants soumettent leurs points de blocages qui sont traités en jeux de rôles. Ceux-ci sont filmés de façon à permettre un décodage plus subtil des situations et favoriser l'acquisition des nouveaux savoir-faire.

Cette journée présente l'avantage que chaque participant peut traiter des problèmes relationnels spécifiques auxquels il est confronté et ce, dans un contexte d'apprentissage où règne une règle de **stricte confidentialité**.

De la sorte, il ressort enrichi de nouvelles techniques dont il a pu expérimenter l'efficacité en salle et qu'il tentera d'appliquer dans son quotidien.

ENTRETIENS INDIVIDUELS

Un entretien individuel avec chacun des participants est un atout essentiel.

Lors de ces face-à-face, l'animateur – coach traite avec le participant de la situation managériale qui lui pose le plus problème aujourd'hui, qu'elle concerne un collaborateur, une équipe ou sa relation à sa propre hiérarchie. Il s'agit, dans la confidentialité du coaching, d'aborder ce qui ne peut l'être de la même façon en collectif.

- Le participant expose les problématiques rencontrées, en quoi il répond aux attentes et ce qui est plus difficile.
- Le diagnostic de cette relation est posé avec le soutien de l'expertise du coach.
- Des voies de solutions sont préparées et exercées.

L'objectif de ces entretiens individuels est de donner à chacun la capacité de s'approprier complètement la formation, d'en vérifier les apports dans sa pratique quotidienne, et de les ancrer dans la durée.

Pédagogie

70 à 80% du temps de parole appartient au participant. C'est lui qui cherche à poser le diagnostic, le coach valide ou corrige le tir, si nécessaire. Ensuite, avec le soutien et l'expertise du coach, il recherche les solutions qui lui conviennent. L'objectif est de mettre en place les conditions relationnelles qui lui permettront d'obtenir le résultat professionnel optimal dans le contexte de cette relation. Il repart avec un plan d'action, validé par lui et par le coach. Si nécessaire, il pourra revenir vers le coach par mail ou téléphone. Le travail sur cette relation professionnelle pourra être poursuivi lors de la supervision.

GROUPES DE 'PAIRS'

Des groupes de 3 à 5 participants sont formés lors du premier module de formation. Ils se réunissent au moins une fois durant la période d'inter sessions.

Chacun propose à ses pairs de travailler sur une situation qui lui est propre. Soit, sur la mise en pratique de la situation évoquée dans l'entretien individuel, soit sur une autre situation difficile. Le groupe, s'il ne parvient pas à trouver de solution, peut faire appel au formateur, qui donne, par téléphone ou mail des pistes de solutions pour relancer le travail du groupe, ou alors, elles sont gardées en réserve pour le dernier module de formation, consacré à la supervision.

Le niveau de satisfaction est grand : non seulement le travail des groupes permet d'étendre la mise en pratique à de nouvelles situations, mais chaque participants peut travailler sur des situations concernant les autres membres du groupes, leurs donnant les atouts qu'ils utiliseront lorsqu'ils seront confrontés à des situations semblables. De plus, les participants se sentent moins isolés face aux difficultés relationnelles qu'ils rencontrent, en sachant qu'ils ne sont pas seuls à les connaître.

Ses groupes sont invités à continuer leurs réunions après la formation.

PRATIQUEMENT

- Les parcours de formation sont préparés avec les responsables de formation de l'entreprise. Ils peuvent être précédés d'entretiens avec les responsables opérationnels, afin d'ajuster au mieux le parcours aux spécificités de l'entreprise.
- Idéalement, les groupes de formation se situent entre 8 et 12 participants. Toutefois, nous pouvons nous adapter à des groupes plus importants, nous travaillons alors en co-animation.
- Nous pouvons également adapter ces parcours formation à des équipes constituées et répondre à des attentes spécifiques liées au développement de l'équipe. Nos formateurs sont en effet formés au coaching individuel et au coaching d'équipes.
- Des évaluations sont proposées aux participants à la fin de chaque module des parcours de formation. Ils sont débriefés ensuite avec les responsables de l'entreprise ; les modules suivants sont ajustés en conséquence.
- Les formations peuvent être animées en Anglais, en Français et en Néerlandais. Les formations bilingues sont co-animées, pour que les animateurs aient un niveau d'expression et de compréhension optimale (= langue maternelle)

CHARTRE des FORMATIONS

Le coaching étant au cœur de notre métier, les parcours de formations que nous proposons à l'entreprise ont pour objet de générer des changements de comportements professionnels dans la durée. Notre objectif principal est de répondre à l'exigence d'un retour sur investissement pour nos clients ; les formations possèdent dès lors les caractéristiques suivantes :

- Les formations sont adaptées aux besoins particuliers des entreprises en concertation avec leurs représentants.
- Les formateurs sont coachs praticiens. L'application des techniques de coaching permet, à chaque participant, de bénéficier du support du groupe sans jamais en subir la pression.
- Les formateurs coachs sont formés pour prendre en compte les particularités de chaque participant.
- Nous garantissons aux participants une totale confidentialité, ce qui permet de travailler sur des situations réelles, et d'apporter de vraies réponses à des problèmes concrets.
- Le travail fréquent de régulation du groupe par le formateur coach est observé en méta par le groupe lui-même, et ce dans le but d'en favoriser l'application dans les équipes des participants.
- Durant les supervisions, lors des exercices filmés en vidéo, le groupe est supporteur du participant qui pratique. Les exercices sont courts et amènent le participant en situation de réussite. Ces exercices sont stimulants, et porteurs d'énergie.
- Le quota théorie / mise en pratique est de l'ordre de 40/60. Les participants sont préparés à mettre immédiatement leurs nouveaux acquis en pratique. Priorité est donnée à l'acquisition de savoir-faire.
- Une mesure d'impact est proposée, afin que les participants mesurent l'étendue d'acquisition de savoir-faire, et que les prescripteurs puissent contrôler le retour sur investissement.
- La collaboration avec les responsables de l'entreprise est étroite, depuis l'élaboration du parcours de formation jusqu'à sa potentialisation après son déroulement. Des feedbacks réguliers sont organisés, les prestations adaptées en fonction des besoins de l'entreprise.

Un ou deux jours de supervision sont proposés quelques semaines après chaque formation. La supervision garantit la mise en pratique à long terme des nouveaux acquis. Les retours d'expériences permettent d'asseoir les acquis et de dépasser les freins aux changements.