

Formation en présentiel

PUBLIC CONCERNÉ PAR LA FORMATION

Toute personne de l'entreprise, collaborateur ou responsable.

PRÉREQUIS

Aucun.

COMPÉTENCES VISÉES

- Énoncer son parcours et ses acquis pour aller de l'avant.
- Sérier les aptitudes et les compétences pour (se) développer.
- Identifier ses 3 relations relatifs au contexte, aux autres, à soi.
- Adhérer à des objectifs et, se préparer, s'organiser pour les atteindre.
- Développer son empathie et sa capacité à accueillir des points de vue différents.
- Mieux connaître des « techniques de négociation » pour optimiser des résultats (sur le marché, avec des clients, face à des concurrents).
- Formuler des solutions adaptées pour résoudre ou des problèmes situationnels ou relationnels dits « réels » ou « hypothétiques ».
- Renforcer ses capacités à convaincre.
- Intégrer des méthodes et outils d'intelligence collective en interne.

MOYENS TECHNIQUES D'ENCADREMENT

Un approfondissement affiné de chaque item d'après la synthèse des réponses à un questionnaire transmis en amont de l'action.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Un support de formation et des annexes (pour les cas pratiques).

DURÉE DE L'ACTION

7 heures réparties sur une journée.

Mise à jour 27/02/2024

POINTS ET THÈMES ABORDÉS

Au tout début de l'action, un questionnaire préalable sera proposé à chaque participant. Pour le sujet concerné :

- Quels sont les 3 mots que m'évoque : « réussir et se challenger en équipe » ?
- Qu'est-ce qui m'aide à « réussir et se challenger en équipe » ?
- Qu'est-ce qui me freine, m'empêche de « réussir et de se challenger en équipe » ?
- Qu'est-ce que j'aimerais explorer, approfondir pour « réussir et se challenger en équipe » ?

Page | 2

PROGRAMME

1) Faire avec le changement (évolutions du marché, objectifs à adapter, nouvelles ambitions, etc.)

Décrypter les mécanismes de changement.

- Identifier les phases de transformation.
- Clarifier et traiter les différents types de résistance au changement.
- Accompagner le processus dans toutes ses étapes.
- Réaliser la cartographie des acteurs.
- Accompagner.

2) Quand les objectifs ont été précisés et validés... place à la confiance

Construire d'abord sur les ressources et les talents en présence.

- Faire avec et/ou adapter le contexte (dont méthodes et outils) pour optimiser ses capacités à développer la confiance en soi.
- Faire évoluer ses savoir-faire et savoir-être pour développer la confiance en soi.
- Consolider sa « relation à soi » pour évoluer dans la connaissance de ses talents, dont la capacité à développer la confiance en soi.
- Se projeter et s'organiser de manière transversale (« référents »), etc.

Dépasser les freins éventuels

- Progresser, à partir de freins, vers plus de confiance en soi pour atteindre des objectifs professionnels.
- Faire avec des freins contextuels pour évoluer.
- Dénouer des freins relationnels.
- Solutionner des freins « personnels » (exemple : la peur de ne pas y arriver, d'avoir de l'ambition, etc.).

3) La gestion du temps et des priorités

Définir ses objectifs et identifier sa marge de manœuvre pour gérer son temps selon ses priorités personnelles et professionnelles.

- Identifier ses activités à haute valeur ajoutée.
- Passer du temps subi au temps choisi : distinguer urgence et importance, et bâtir sa matrice des priorités.
- S'approprier les « lois du temps ».

Mise à jour 27/02/2024

- **Les cas pratiques :** la météo intérieure. Un outil de formalisation des attentes, des motivations à clarifier et à partager de manière collective. Des plans d'actions dans une démarche « qualité » pour consolider les ressources, solutionner et dépasser les freins...

4) Le management participatif, l'intelligence collective

Mettre en place les bases de la coopération dans l'équipe

- Développer un mode de fonctionnement réseau dans l'équipe.
- Identifier les animateurs et des membres du réseau.
- Orienter l'équipe vers une dynamique de recherche de solutions en commun.
- Approfondir la méthode du co-développement.

- **Les cas pratiques :** une séance de co-développement...

5) La négociation

Optimiser ses connaissances, savoir-faire et savoir-être en négociation (appui sur Chris Voss, ex négociateur FBI)

- Sortir des impasses de l'affrontement en faisant appel à la façon de communiquer, son intention, sa créativité, ses ressources internes.
- Évaluer sa/la satisfaction des parties prenantes tout le long des entretiens.
- Déjouer les tentatives de déstabilisation.
- Connaître les stratégies comportementales pour obtenir gain de cause...

- **Les cas pratiques :** à partir des « aides » déjà mises en place pour solutionner des situations de négociation difficiles, nous continuerons d'échanger sur les forces pour rédiger un plan d'actions pour les systématiser et les pérenniser. À partir des freins à négocier avec aisance et des attentes pour progresser sur les sujets. La présentation et l'expérimentation de la méthode des freins « réels » > freins « hypothétiques » pour développer le passage à l'action et favoriser le lâcher-prise. Une fiche de route à compléter en fin de séance avec : prises de consciences, actions à mener en équipe et individuellement après cette formation.

Ce contenu est donné à titre d'exemple et pourra évidemment être personnalisé en fonction de vos attentes. Le support, sur mesure, est réalisé en tenant compte des attentes des participants.

MODALITÉS D'ORGANISATION

Formation individuelle en présentiel et en intra entreprise.

MÉTHODES ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

Les méthodes pédagogiques utilisées sont les suivantes :

- Magistrale.
- Interrogative.
- Expérimentale.
- Active.

Mise à jour 27/02/2024

VALIDATION

Un positionnement précis de chacun (et collectif) par rapport au thème en tout début de formation.

Des exercices d'application permettent d'évaluer les acquis lors de chaque journée.

Un questionnaire de satisfaction sera remis à l'issue de la formation et VENTALIA délivrera au stagiaire un certificat de réalisation mentionnant la nature et la durée de l'action.

Des fiches de route en fin de chaque journée pour engagements et mises en pratiques des outils et méthodes.

ANIMATION



Stéphane Maitrehut

Dirigeant et formateur-consultant VENTALIA

Ingénierie de formation, formateur-consultant en management, communication interpersonnelle, quête de sens, positionnement professionnel, « marketing personnel », adaptation au changement, gestion des conflits... Expériences commerciales et managériales depuis 1986, pratique régulière du théâtre depuis 1997, formateur depuis 2006, gérant depuis 2007.

CONDITIONS TARIFAIRES

Sur devis, nous consulter.

ACCESSIBILITÉ



Nos formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Si vous avez besoin d'aménagements spécifiques pour suivre cette formation, merci de nous prévenir afin que nous prenions les mesures nécessaires.