

« Communiquer, coopérer, manager efficacement »

Module 3 : les clés de progrès

Public concerné

Tout collaborateur souhaitant développer ses compétences pour mieux communiquer et mieux coopérer dans l'entreprise.

Les managers désirant améliorer leurs compétences managériales en personnalisant leurs relations avec leurs collaborateurs. Groupe de 6 à 10 personnes

Pré-requis Module 2 du parcours CCM

Objectifs

- Identifier ses aptitudes à l'autonomie, à la personnalisation de la relation et au progrès du groupe.
- Réussir à progresser dans sa capacité à
- Veiller à l'environnement matériel et aux conditions de travail de chaque collaborateur
- Révéler son charisme
- Contribuer à l'émergence d'une solution collective
 - Identifier et choisir des moyens concrets et adaptés pour progresser efficacement

Prise en compte de l'écart éventuel entre les attentes de l'apprenant et les objectifs pour prévenir les ruptures et favoriser l'engagement

Modalités d'accès à la formation : auto-évaluation de ses aptitudes

Durée : 2,5 jours (18 h)

Programme de formation : page suivante

Méthodes et moyens pédagogiques

Méthodes : découverte, démonstrative, interrogative. 1/3 Apports théoriques en plénière. 1/3 Ateliers d'échanges et partage d'expériences et enfin 1/3 Exercices pratiques et mises en situation à partir de cas concrets.

Matériel pédagogique : supports écrits, vidéoprojecteur, documents, vidéos préenregistrées

Outil pédagogique : les « sous-types » de l'ennéagramme

Progression pédagogique

À partir d'un bilan de ses connaissances et de ses propres habitudes de communication, de coopération et de management, le stagiaire réussit à progresser dans ses capacités à :

- Veiller à l'environnement matériel et aux conditions de travail de chaque collaborateur
- Révéler son charisme
- Contribuer à l'émergence d'une solution collective

Et identifie et choisit des moyens concrets et adaptés pour progresser efficacement

Suivi de l'exécution du programme et appréciation des résultats

Utilisation de tests, quiz et mise en situation évaluative en cours et fin de stage

Utilisation d'une procédure d'évaluation certifiée OPQF en fin de stage.

Évaluations de l'acquis et de la mise en application

Évaluations des connaissances au début du stage

Évaluations des acquis et des atteintes des objectifs à l'issue du stage

Suivi post-formation par téléphone ou Internet sur demande.

Formalisation à l'issue de la formation : attestation d'assiduité et d'acquis de formation

Formateurs

Jérôme Virouleau, Denis Tendron, Stéphane Gilbert, Brigitte Riom, co-dirigeants de Regard9, organisme de formation créé en 1999, certifié OPQF en 2016, et adhérent à la FFP. Ces formateurs, précédemment dirigeants d'entreprise et managers d'équipe, ont été formés à l'outil à l'École d'Helen Palmer et au coaching à la LKB School.

Programme

- Section 1 :
 - Présentation des participants, expression de leurs attentes et objectifs
 - Annonce du déroulé et des objectifs pédagogiques
 - Évaluation et rappel des connaissances acquises aux deux premiers modules
 - Auto-évaluation de ses préoccupations quotidiennes.
 - Formulation des objectifs de changement (exercice et présentation orale)
 - Les 3 grands domaines de préoccupations au quotidien : la sécurité, la valorisation de l'interlocuteur, la fédération du groupe : présentation générale
 - *1^{ère} évaluation de l'objectif 1 par méthode interrogative orale*
 - *2^{ème} évaluation de l'objectif 2.2 par mise en situation*
- Section 2 :
 - Exercice collectif sur La capacité à sécuriser et à s'organiser matériellement,
 - Apport pédagogique sur les systèmes de défense
 - Atelier de découverte des 3 domaines de préoccupations et leur relation avec les « sous-types » décrit par l'outil Ennéagramme
 - La capacité à sécuriser et à s'organiser matériellement, à accueillir, à gérer le temps, à acheter, à gérer le quotidien
 - *3^{ème} évaluation de l'objectif 2.1 par mise en situation*
 - La capacité à valoriser et à utiliser son charisme. Le rôle de la séduction et de l'agressivité dans les entretiens.
 - La capacité à fédérer autour d'un projet et à faire participer chaque individu. L'impact sur les valeurs et la culture d'entreprise
- Section 3 :
 - S'auto-observer dans une situation de tension.
 - Repérer ses réactions et ses stratégies de défense : fuite, agression, inhibition et les conséquences dans la relation avec ses interlocuteurs
 - Relation avec les difficultés inhérentes aux conduites de changement
 - Apports pédagogiques sur la construction des styles de leadership et du sien en particulier
 - Conséquences sur les compétences de management (hiérarchique, fonctionnel ou transversal)
 - Atelier de partage d'expérience sur les habitudes émotionnelles
 - L'impact sur la facilité ou non à faire évoluer ses aptitudes à coopérer avec les autres
 - Mise en situation sur le thème du travail collaboratif : évaluation des facilités et difficultés
 - *4^{ème} évaluation de l'objectif 2.3 - mise en situation : « Appréciation du niveau d'implication »*
- Section 4
 - Les talents et les ressources liées aux 3 sous-types décrit par l'outil ennéagramme
 - Se comprendre, partager et agir ensemble avec la méthode des Panel sur les 3 grands domaines de préoccupation
 - Découvrir ses clés de progrès. Ces mises en situation révèlent les aptitudes et compétences de chacun, la manière de les prendre en compte et de les faire évoluer dans le cadre de la GPEC, et ce qui peut freiner les progrès individuels.
- Section 5
 - Les techniques et les clés de progrès
 - Évaluation des compétences acquises
 - Décision d'action pour progresser au quotidien dans ses compétences et dans la répartition de son temps.
 - Choix des moyens de progrès adéquats.
 - *5^{ème} évaluation de l'objectif 2.2 par mise en situation de présentation*
 - Construction et présentation de son plan de progrès
 - *6^{ème} évaluation de l'objectif 3 par construction d'un tableau*
 - Évaluation de la formation et l'atteinte des objectifs