

IMPULSEZ VOTRE MANAGEMENT ET LEADERSHIP



Adapter son style de management

La méthode DISC (Success Insights/AEC DISC)

Objectifs

- Appréhender la mission du manager
- Comprendre les stratégies comportementales de ses interlocuteurs et s'y adapter de façon efficace
- Faire le point sur les obstacles à la communication
- Gagner en aisance dans ses relations interpersonnelles

Public

Top managers, managers intermédiaires, management de proximité

Durée - 2 jours + 1 jour (Option)

La dernière journée est consacrée uniquement à des mises en situations (Recommandée pour ceux souhaitant s'entraîner de façon intensive)

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Mises en situations sur mesure de 1 à 3 problématiques pour chaque personne
Restitution et analyse du profil DISC
Exposés concrets et méthodologiques
Analyse des situations vécues
Possibilité de Coaching.

Programme

Mieux se connaître

Identifier et comprendre son propre profil. Analyse de son profil DISC Insights
L'image de soi : comment êtes vous perçu ?

L'impact des attitudes et des comportements dans les relations de travail

Repérer les comportements manifestés par les différents traits de personnalité
Identifier les situations dans lesquelles ces comportements se manifestent : quand, avec qui, dans quels contextes, avec quels enjeux
Les réactions générées par certains comportements

Clés de compréhension

Les traits de caractères et les attitudes au travail face à des situations professionnelles
Développement et évolution des traits de personnalité
Exemples de traits de personnalités

Adapter son mode de communication

Connaître ses propres traits de personnalité
Les gérer en fonction des situations et des attitudes

Détecter et comprendre 4 styles de comportements

Dominance
Influence
Stabilité
Conformité

Animer et motiver votre équipe :

Savoir fixer des objectifs et contrôler les résultats
Savoir comment réagir face aux risques de démotivation
Transmettre les informations et développer l'esprit d'entreprise
Savoir déléguer selon le profil
Savoir mener un entretien de recadrage et s'adapter au profil de son collaborateur
Mettre en place un plan d'actions et s'y tenir

Animer un groupe de travail de façon créative

Objectifs

Etre capable d'animer un groupe de recherche d'idées et de stimuler une équipe

Adapter les techniques d'animation aux objectifs, aux types de réunions choisis et à son public

Maîtriser les phénomènes de groupe

Gérer les situations délicates

Comprendre les différences de personnalités

Public

Toute personne souhaitant piloter un groupe dans le domaine de la créativité

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Exposés théoriques et de synthèse.

Etudes de cas avec jeux de rôles.

Simulations de conduites de réunions propres aux situations vécues.

Analyse collective des simulations et des études de cas.

Programme

Préparation de la réunion

- Définition du sujet et des objectifs
- Convocation, lieu, plan de table, informations préalables
- Préparation de l'ordre du jour
- Organisation matérielle

Stimuler l'émergence des nouvelles idées

- Adopter une attitude créative pour innover
- Les techniques qui permettent de stimuler la créativité

Les techniques de créativité

- Le chemin créatif
- La bissociation
- Brainstorming
- Le brainstorming inversé
- Les pensées latérales : les six chapeaux pensants de Bono
- Mind-mapping
- Le starbusting
- Techniques associatives, aléatoires, analogiques, projectives
- Concassage
- Matrices fonctionnelles
- Apprentissage et expérimentation des techniques

L'animation de la réunion de créativité et innovante

- Favoriser la cohésion indispensable à la création
- L'évolution de sa dynamique
- Repérer les attitudes favorables au développement de la créativité dans un groupe et dans son environnement
- Différentes phases de la recherche : formulation / éloignement, divergence / production, convergence / évaluation
- Les «astuces» pour faciliter l'expression, le recueil des idées et leur sélection : fiche d'idées, tri, concrétisation de l'idée...
- Savoir choisir les techniques en fonction des problèmes à traiter

S'entraîner à l'animation créative et innovante

- Analyse collective des simulations et des études de cas

Plan d'action

Conduire des réunions efficaces

Objectifs

- Savoir piloter, répartir les temps de paroles et savoir se faire comprendre clairement
- Organiser sa pensée pour optimiser ses réunions
- Adapter les techniques d'animation aux objectifs, aux types de réunions choisis et à son public

Public

Tout manager animant régulièrement des réunions ou groupes de travail

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Chaque participant animera au moins 4 réunions en lien avec ses objectifs.

Le consultant formateur lui proposera des situations rencontrées par le participant dans sa sphère professionnelle

Exposés concrets et méthodologiques ; Coaching personnalisé du consultant

Programme

Applications pratiques

- Apprendre à dire non quand on le souhaite
- Formuler clairement ses demandes
- Prévenir les conflits et améliorer ses relations avec ses supérieurs, ses collègues

Notions de base à connaître avant d'animer une réunion

- Les attitudes : la peur de s'exprimer, le désir de s'imposer
- Les fonctions dans le groupe
- Les rôles et statuts de chacun des participants

Les émotions du groupe

- Préparation de la réunion
- Définition du sujet et des objectifs
- Convocation, lieu, supports, plan de table, informations préalables, timing
- Préparation de l'ordre du jour
- Les documents requis

Les différents types de réunions

- Information
- Evaluation
- Résolution de problèmes
- Prise de décision
- Concertation

Organiser sa pensée

- Structurer ses idées
- Rédiger un plan notes
- Maîtriser son discours

Déroulement de la réunion

- Présenter les sujets et objectifs de la réunion
- Lancer la discussion
- Utiliser les questions directes
- Recentrer la discussion
- Comprendre les points de vue
- Stimuler et calmer le débat

Remobiliser l'attention des participants

- Faire apparaître la progression du groupe
- Faire des synthèses d'étape et finales
- Concrétiser les décisions du groupe
- Etablir le compte rendu centré sur les pistes d'action
- Les droits des participants :
 - Droit à un temps de parole et non à une monopolisation du temps

Conduire un entretien d'évaluation

Objectifs

Savoir mener un entretien d'évaluation comme un outil de progrès pour le collaborateur et pour l'entreprise

Acquérir les comportements utiles pour mener un entretien d'évaluation

Public

Tout encadrant ayant à mener des entretiens d'évaluation

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Cette formation se déroule de façon très interactive avec de nombreuses mises en situation et simulations

Création de sa fiche/trame personnalisée

Analyse et débriefing

Plan d'action personnalisé

Programme

L'intérêt d'une démarche fondée sur un contrat d'objectifs

L'utilité de l'entretien de l'évaluation :

- Pour le salarié
- Pour le manager
- Pour l'entreprise

Les facteurs commun d'utilité : Information, communication et motivation

Préparation de l'entretien : Entretien préalable : expliquer, clarifier, faire adhérer, prendre rendez-vous. Trame de préparation mise à la disposition des participants

L'analyse préalable

Savoir différencier faits, opinions et sentiments
La différence entre but, objectif et critique
Distinguer capacités, compétences et performances
Diagnostiquer les causes et les solutions à venir

La préparation à l'entretien

Par le Salarié : remise des documents
Par le Manager / responsable RH :
L'organisation de l'entretien
L'organisation de l'espace
L'attitude
Les types de questions
Aider le salarié à faire lui-même son Bilan

Evaluer les résultats du salarié

Savoir construire une critique / un compliment
Savoir faire le point, Savoir gérer un conflit, Traiter un conflit par la négociation ou le recadrage
Ecoute active
Détecter craintes et peurs pour mieux les dépasser
Savoir traiter une objection
Faire du support d'évaluation un guide de progression

La fixation des nouveaux objectifs

Conclure l'entretien :
Formalisation du contrat
Suivi du salarié
Savoir vérifier l'état d'esprit de l'évalué et sa perception de l'entretien

La liaison avec le service RH

Le retour et l'exploitation des entretiens
Le lien avec la formation et la gestion des compétences

Rédaction de son plan d'action Création de son propre document

Développer la performance de son équipe

Objectifs

Evaluer l'efficacité de leur propre équipe
Décrire les éléments nécessaires à une équipe «très performante»
Appliquer des techniques d'influence
Comprendre et se mettre d'accord sur des techniques pour gérer les conflits
Appliquer une gamme de techniques de communication afin de favoriser un travail d'équipe efficace

Public

Ce séminaire a été conçu pour des équipes constituées qui souhaitent améliorer leur performance.

Durée - 2 jours + 1 jour (Option)

La dernière journée en option est consacrée uniquement à la révision et débriefing de la mise en place des plans d'action

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Exposés, jeux de rôles et mises en situations pour faire ressortir, pour développer la performance des équipes. Possibilité de faire une journée supplémentaire pour travailler spécifiquement sur les plans d'actions

Programme

Mieux se connaître

Charte de l'équipe
Définition des équipes très performantes et efficaces

Évaluation du défi à relever : développement de l'équipe très performante

Objectif et orientation : mise en place de l'objectif
Explication du rôle et des responsabilités
Actions et engagements

Passer de la théorie à la pratique : activité en équipe

Styles d'influence
Comprendre les compétences utilisées pour influencer
Faire face aux conflits
Session de mise en pratique : Gérer les différences et les conflits
Concrétisation : Notre équipe très performante
Mesures et engagements à prendre pour adopter la « Meilleure méthode »

L'impact des attitudes et des comportements dans les relations de travail

Repérer les comportements manifestés par les différents traits de personnalité
Identifier les situations dans lesquelles ces comportements se manifestent : quand, avec qui, dans quels contextes, avec quels enjeux
Les réactions générées par certains comportements

Savoir fixer des objectifs et contrôler les résultats

Savoir comment réagir face aux risques de démotivation
Transmettre les informations et développer l'esprit d'entreprise
Savoir déléguer selon le profil
Savoir mener un entretien de recadrage et s'adapter au profil de son collaborateur
Mettre en place un plan d'actions et s'y tenir

Développer la synergie d'équipe avec AEC Disc

Objectifs

Développer la synergie d'équipe dans un projet transversal permettant de relier les différences de personnes et de fonctions

Créer une synergie d'équipe autour de valeurs communes et impliquer les participants au développement des projets de l'entreprise

En amont : un audit du manager et des membres de l'équipe pour comprendre les défis internes et externes, les améliorations attendues et par quels engagements ?

Public

Toute personne souhaitant développer le potentiel de ses collaborateurs et la synergie et productivité de l'équipe et faire fédérer autour d'un projet commun

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques

Les + de 3R Consultants :

Création et analyse de son profil AEC DISC qui met en évidence le " style naturel " de base du sujet, quel que soit son environnement, ainsi que son " style adapté " manifesté en réponse à l'environnement. Ces deux styles permettent de mieux comprendre la dynamique d'une personne en relation avec son environnement.

Programme

La méthode AEC DISC © permet l'évaluation des préférences comportementales et des motivations d'une personne.

Expérimenter la relativité de la perception

Prendre conscience des problèmes que posent les différences de perception dans la communication
La communication systémique

Prendre conscience de manière pratique des différences de comportements et de l'importance de considérer ces différences dans nos relations avec les autres

Donner à chacun les moyens de reconnaître son style DISC de comportement et celui des autres
Analyse des profils AEC DISC des participants et création d'un profil AEC DISC de l'équipe

Comprendre la différence entre Style Naturel et Style Adapté. Quelle importance cette dynamique a-t-elle pour soi et dans son rapport aux autres ?

Développer sa flexibilité pour optimiser sa relation avec les autres et mieux communiquer à l'intérieur de l'équipe

Apprendre à dépasser les confrontations et à développer des complémentarités

Découvrir les fonctions des autres membres de l'équipe
Découvrir la meilleure contribution de chacun et comment en faire bénéficier les autres
Renforcer la cohésion de son équipe pour accroître le potentiel

SWOT

Analyser la situation : points forts, points faibles, menaces et opportunités
Répartir les rôles en fonction des points forts de chacun pour optimiser la synergie
Élaborer un plan d'action réaliste et efficace en précisant les engagements et les délais

Préparer un plan de mise en cohésion en s'appuyant sur les différences et les complémentarités dans l'équipe :

- Le sociogramme de l'équipe
- Les styles individuels en relation avec les 4 comportements clés (DISC)
Organiser une mise au point d'équipe sur les processus de travail en relation avec les objectifs
Définir des actions d'optimisation dans l'équipe

Faire apparaître le succès

Constater les résultats avec les collaborateurs
Officialiser les performances

Rédaction du plan d'action

Décliner avec l'équipe un projet collectif chiffré et daté
Contrôler et suivre les résultats avec des outils de mesure adaptés

Développer l'autonomie de ses collaborateurs

Objectifs

Clarifier son rôle de manager
Se repérer dans les différentes phases de l'autonomie d'une équipe
Savoir accompagner les différentes étapes de la motivation individuelle
Acquérir des outils pour développer davantage la performance individuelle et collective

Public

Toute personne devant travailler à distance de ses collaborateurs
Managers, chefs de projets, cadres, ayant à déléguer des missions.

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Construction individuelle des tableaux de son équipe et plan d'action seront prévus avec des mises en situations sur les critères de réussite de l'autonomie. Le consultant mettra (3 fois minimum) en pratique les points de progrès diagnostiqués avec le participant pour lui permettre de s'améliorer et de pouvoir, à effet immédiat, favoriser l'autonomie de son (ses) collaborateur(s).

Programme

Être autonome, de quoi parle t-on ?

Les cinq étapes de dépendance
Conscience, spontanéité, intimité
Compétence, valeur, niveau de développement personnel

Quelles motivations pour quelles avancées :

Comment être motivé ?
Suis-je responsable ?
Motivé pour gagner ou pour perdre

Un style d'encadrement adapté à l'équipe

Repérer son style d'encadrement
Qui sont mes collaborateurs ? Quels sont leurs besoins ?
Compétences individuelles et collectives
Poser le cadre et oser la confiance

Comment développer la relation

Se centrer sur son interlocuteur
Écouter avec tous ses sens

Comment faire progresser son équipe

Faire le point
Savoir se situer
Fixer des objectifs, évaluer
Comprendre les attentes
Écouter les demandes
Proposer des solutions
Déléguer
Réguler
Se remettre en cause
La posture de manager coach



Développer sa "Yes we can" attitude pour managers

Objectifs

Renforcer ses capacités de leadership

Savoir chercher et utiliser son image de façon positive

Emmagasiner de la confiance et être moteur de son équipe

Développer son intelligence émotionnelle pour augmenter son leadership

Public

Toute personne ayant pour objectif d'accroître ses performances de leadership

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques

Les + de 3R Consultants :

Formation inédite, elle vous ouvre une autre perspective de voir les choses : Et si Barack Obama, c'était moi ? C'est dans cet état d'esprit que cette formation vous permettra de développer vos compétences en matière de leadership en vous inspirant sur l'auteur du fameux « yes, we can ».



Programme

La réussite professionnelle passe par la communication et les capacités de leadership qui s'appuient sur une vision partagée et une intelligence relationnelle mobilisatrice

AEC DISC : Mieux se connaître pour savoir adopter le style adéquat

Mieux se connaître pour mieux réussir

Savoir dégager les idées forces d'un concept et les formaliser en objectifs

Apprendre à raisonner selon une logique globale : du problème à la solution

Identification de nos propres drivers

S'adapter face à un, plusieurs interlocuteurs ou face à une grande assemblée

Le concept de leader

1er et 2ème suiveur (Vidéo, analyse et débriefing)

Déterminer les principaux facteurs de motivation de ceux qui vous entourent, prévoir comment s'assurer de l'implication de chaque individu et comment optimiser leur contribution

Visionner le discours d'un leader et l'analyser

Visionnage de plusieurs discours de Barack Obama

L'inspiration

Savoir être visionnaire

Communiquer la vision

Partager votre vision et inspirer les autres

Prendre conscience de l'importance de développer une attitude positive afin de développer le plaisir de communiquer

Comment réagir avec une attitude positive ?

Quelles sont les situations où chacun a pour habitude de réagir avec une attitude négative ?

Comment réagir différemment à l'avenir ?

Comment rendre applicable immédiatement une notion vague comme l'attitude positive ?

Analyser les sources d'influence que vous utilisez et que l'on utilise à votre égard, et prendre conscience de la façon d'obtenir l'adhésion des autres

Augmenter son intelligence émotionnelle pour développer son leadership

Évaluer son intelligence émotionnelle

Définir les 4 axes de l'intelligence émotionnelle et son impact sur les situations quotidiennes

Développer son intelligence émotionnelle pour augmenter la motivation dans l'équipe

Atelier benchmark : les meilleures pratiques déployées

Être manager coach

Objectifs

Pouvoir adopter une attitude de coach

Analyser et réajuster la démarche du coach pendant un accompagnement individuel

Faire évoluer les collaborateurs par une attitude de coach en développant chaque potentiel individuel

Public

Manager, encadrant et toute personne susceptible de développer la performance d'un ou de plusieurs collaborateurs en adoptant une attitude de coach

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Cette formation vous apportera un véritable plus sur votre capacité à accompagner et coacher vos collaborateurs dans l'atteinte de leurs objectifs. Au-delà du simple accompagnement, cette formation vous amène à vous projeter avec votre collaborateur en vous permettant d'acquérir une stratégie visionnaire.

Programme

Qu'est-ce que le coaching ?

Définition et philosophie

Pourquoi mettre en place un coaching

Les avantages du coaching

Conditions à réunir pour obtenir des résultats réels

Les pièges à éviter

L'autodiagnostic du coach

La mesure de ses capacités à remplir la mission du coach

La prise en compte de ses faiblesses

Les stratégies à mettre en place pour s'améliorer

L'autodiagnostic du collaborateur à coacher

Les techniques d'évaluation du collaborateur

Les points à évaluer (en fonction des missions)

La gestion des freins au changement chez le collaborateur (les comprendre et les déjouer)

Les techniques pour mener l'entretien du coaching :

- La collecte du ressenti du collaborateur
- La fixation d'objectifs de progrès (quantitatif et qualitatif)
- Les arguments personnalisés à développer
- Les réponses aux objections du collaborateur
- Le modèle GROW

La mise en place de l'action de coaching

Les stratégies élaborées en commun (objectifs, moyens, échéances)

Leur planification

Leur suivi sur le terrain (sur le poste ou sur le terrain avec la visite d'accompagnement)

Les encouragements

Les bilans intermédiaires, le bilan définitif et la vérification des résultats et/ou des difficultés



Gérer les entretiens conflictuels

Objectifs

Connaître les enjeux de l'entretien conflictuel

Conduire un entretien professionnel de A à Z

Se doter d'outils et de grilles pour faciliter l'entretien

Public

Toute personne souhaitant s'entraîner à travailler les entretiens complexes à gérer dans le cadre de relations professionnelles

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

La gestion des entretiens qui peuvent être conflictuels amènent parfois certaines personnes à les réduire voire à les éviter consciemment afin de ne pas être confronté au désaccord qui provoque un blocage reptilien chez certains. Cette formation vous permet de travailler ces aspects et de vous sentir plus à l'aise grâce à la méthode DISC et aux mises en situations inédites.



Programme

Clarifier la notion d'entretien conflictuel

Faire la différence entre entretien de recadrage et entretien conflictuel

Repérer l'utilité de cet entretien pour l'entreprise, le salarié, le manager

Différencier problème, tension, crise et conflit lors de l'entretien

Qu'est-ce qu'un conflit ?

Faut-il éviter les conflits ?

Connaître les principales sources des conflits

Caractériser la nature et le niveau du conflit

Comprendre l'enjeu relationnel de l'entretien conflictuel

Comprendre les outils relationnels

Importance de la préparation dans la conduite de l'entretien conflictuel

S'entraîner à gérer l'entretien conflictuel

Jouer des jeux de rôle pour maîtriser les différentes étapes de ces entretiens

Adapter la bonne posture pour réussir ces entretiens professionnels

Mieux se connaître : (Option)

Identifier et comprendre son propre profil. Analyse de son profil de la Méthode DISC

L'image de soi : comment êtes vous perçu ?

Adapter son mode de communication avec la méthode DISC

Connaître ses propres traits de personnalité

Les gérer en fonction des situations et des attitudes

Analyse de son profil comportemental

Gestion des situations conflictuelles : Mises en pratique

Travail sur les cas individuels de chaque participant et sur les difficultés rencontrées

La délégation efficace

Objectifs

Acquérir des outils de management rapides et efficaces

Savoir réaliser en très peu de temps un acte de management performant

Aller à l'essentiel tout en respectant ses collaborateurs (VAS : Valoriser, Apprendre, Surprendre)

Public

Managers, personnel encadrant

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Exposés concrets et méthodologiques, Analyse des situations vécues. Validation des acquis avec exercices pratiques pour mettre en valeur les raisons de la délégation, comment déléguer et pour objectif.
60 % de mises en situation

Programme

Préalables sur la délégation

Objectifs de la délégation

Obstacles fréquemment rencontrés

Apports de la délégation pour : Le Manager- Les collaborateurs - L'entreprise

Analyse des résistances psychologiques du cadre dirigeant à la délégation à partir d'outils d'étude de sa personnalité

Quels sont ses véritables freins et comment se manifestent-ils ?

Leurs causes et origines dans sa personnalité

Leurs effets sur le cadre dirigeant

Les stratégies à mettre en place pour les éliminer, tout au moins les gérer

Entraînements pratiques à la gestion de ses résistances

Élaboration de stratégies de délégation

Fixation d'objectifs

Mise en place d'un plan de vente de la délégation

Traitement des objections de ses collaborateurs

Élaboration d'un plan d'action et mise en place du suivi

Simulations de conduite d'entretiens de délégation analysées

Sur le fond : argumentaire, objections, suivi ...

Sur la forme : comportements ...



Le CHE, le Cheval, l'Homme et l'Entreprise

Objectifs

Renforcer votre leadership
Renforcer votre style de management
Développer son Intelligence Relationnelle
Renforcer votre communication non verbale
Créer une cohérence entre votre intention et vos actions

Public

Top managers, managers intermédiaires, management de proximité et leurs collaborateurs

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Concept unique et révolutionnaire en Europe notre méthode CHE (coaching avec les chevaux couplé avec la méthode AEC DISC)
Des coachs (un spécialiste équin et un spécialiste en management & communication) sont présents pour aider chaque participant à comprendre et transposer les enseignements dans son travail au quotidien.



Programme

Introduction : le cheval, modes de communication, organisation sociale et hiérarchique. Analogies et différences avec l'homme.

L'homme, ses caractéristiques - sa programmation relationnelle – communication non verbale, exercice de l'autorité et leadership, la cohésion d'équipe

Démonstration commentée d'une séquence de communication homme / cheval : « créer les conditions favorables à la collaboration »

Expérimentations individuelles et collectives avec le cheval accompagnées par les consultants

Réaliser une cartographie de son mode relationnel et managérial
Décryptage en direct, débriefing à l'issue de chaque passage avec transfert au quotidien professionnel

AEC DISC : Introduction

Un outil d'analyse de profil de personnalité qui permet de comprendre les rouages de la motivation & le comportement tels que le participant les met en œuvre dans sa vie quotidienne. Il met en évidence votre capacité naturelle de changement et en fait une force, dans l'environnement professionnel de plus en plus complexe et changeant auquel vous êtes confronté

Mieux se connaître pour mieux connaître son équipe et ses collaborateurs & Adapter son mode de communication

Analyser et comprendre son propre profil AEC DISC
Connaître ses propres traits de personnalité
Les gérer en fonction des situations et des attitudes
S'assouplir toute en restant soi-même
S'adapter aux profils d'autrui
Application selon la situation

Mobiliser et motiver son équipe sur des objectifs - organiser le travail - gérer ses collaborateurs

Expérimentations individuelles et collectives avec le cheval
Analyse des comportements
Intégrer le processus communication management pour motiver
Mettre en adéquation : compétences individuelles / tâches à accomplir quantifiées
Mettre en place des objectifs individuels et collectifs de performances et de montée en compétence (méthode Smart).
Gérer la performance : mise en place d'indicateurs individuels et collectifs. Créer et développer l'esprit d'équipe
Savoir valoriser
Le travail en équipe
Collaboration ou partage ou comment gérer le consensus ?
Expérimentations individuelles et collectives avec le cheval
Mesurer son retour sur investissement
Bâter son carnet de bord et réaliser ses bilans de journée

Le management au féminin

Objectifs

Découvrir les spécificités de l'exercice du leadership au féminin

Savoir mettre en œuvre son leadership avec efficacité en sachant cultiver ses atouts et surmonter ses freins

Public

Femmes dirigeantes, managers encadrants féminins

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Animée par une femme ayant exercé une responsabilité managériale, cette formation se base sur les différentes expériences vécues afin de proposer des astuces et des outils adaptables en TPE, PME et grandes sociétés.

L'échange est de mise et l'analyse de la typologie comportementale de chaque participante est une plus-value indéniable au plan d'action réfléchi pour du cours et du long terme.



Programme

Manager au féminin : une « égalité » inégale

Représentations et idées reçues

Homme-femme : parité, complémentarité, modes de fonctionnement

Intuition, intelligence émotionnelle, charisme

Situer son charisme et son leadership

Avoir son « projet identitaire »

Faire le lien entre son style et celui de votre employeur

Amener sa « Valeur Ajoutée »

Communiquer sur ses talents

Connaître ses propres émotions

Les émotions ressenties

L'échelle de conscience émotionnelle

Différencier émotions positives et émotions parasites

Reconnaître et comprendre les informations fournies par nos émotions

Savoir exprimer et/ou contrôler ses émotions pour qu'elles soient bénéfiques

Mieux se connaître pour comprendre et s'adapter aux autres dans la vie professionnelle

Connaître les besoins relationnels fondamentaux

Apprendre les bases de la communication non verbale

Analyser quelques types de relations en entreprise

Les traits de caractères et les attitudes au travail face à des situations professionnelles complexes

Développement et évolution des traits de personnalité

Les modifications des traits de personnalité

Exemples de traits de personnalités

Construire son plan d'action

Cartographie pour se positionner et planifier des scénarios de réussite

Le management interculturel

Objectifs

Pratiquer et améliorer la communication au sein d'une équipe multiculturelle

Acquérir les compétences nécessaires du management interculturel

Coaché un coéquipier en situation interculturelle

Public

Toute personne ayant à animer des équipes pluriculturelles

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Chaque participant aura l'opportunité de comprendre l'impact des différences culturelles, de prendre conscience de la culture de l'individu pour le manager.

Par des mises en situation à la fois ludiques et adaptées, les participants appréhendent la réalité interculturelle



Programme

Comprendre l'impact de la culture sur les situations professionnelles

Les 4 fonctions de la culture, les 6 strates culturelles, le concept de « multiculturel »

Les grandes orientations culturelles anglo-saxonnes, européennes, asiatiques, et les perceptions croisées

Repérer et comprendre l'influence des stéréotypes sur les relations de management

Validation des acquis : analyse des expériences interculturelles des participants, apports méthodologiques et conseils sur mesure

Développer les compétences nécessaires en situations interculturelles

Identifier les paramètres culturels majeurs du management d'une équipe

Faire le diagnostic d'une situation interculturelle : l'analyse croisée et la grille de décodage des paradigmes

Développer un comportement propice à faciliter l'harmonie et la sensibilité interculturelles

Validation des acquis : élaboration en commun d'une grille de décodage des différences culturelles et cas pratiques

Mettre en place une stratégie interculturelle adaptée à votre équipe

Gérer le temps en situation interculturelle

Piloter les relations hiérarchiques en lien avec les différents systèmes de références culturelles

Adapter son mode de communication la culture du groupe et des individus

Fédérer l'équipe multiculturelle autour de projets transversaux

Validation des acquis : études de cas en français et en anglais sur les équipes multiculturelles européennes et mondiales, ateliers sur la gestion occidentale et orientale des ressources humaines

Comprendre les valeurs et comportements culturels en fonction des différents groupes culturels

La conception du temps

L'index de distance

La création d'une dynamique de travail

La hiérarchie et les réactions face à l'autorité

Le management minute

Objectifs

Acquérir des outils de management rapides et efficaces

Savoir réaliser en très peu de temps un acte de management performant

Aller à l'essentiel tout en respectant ses collaborateurs (VAS : Valoriser, Apprendre, Surprendre)

Public

Managers, personnel encadrant

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Réussir à manager et à donner des informations dans un laps de temps inférieur à 2 minutes. C'est ce que vous propose cette formation où les mises en situations vous apporteront des réponses claires. Dans un ascenseur, un escalier, un couloir ou lors d'une réunion, les jeux de rôles vous montreront que bien manager en moins de 2 minutes est possible.



Programme

Etablir des relations personnelles dans le cadre du travail

Découvrir d'autres techniques de vente ou de négociation
Gérer des situations difficiles

Les atouts du Management Minute

Prendre conscience de son mode de management
Comprendre l'intérêt et l'efficacité du management minute :

Améliorer le moral, la productivité et la satisfaction personnelle des employés

Savoir déterminer, clarifier et se mettre d'accord sur les objectifs (S'approprier la méthode SMART)

Créer un environnement optimal pour se mettre en situation de succès et viser l'excellence

Les outils du Management Minute

Préparation : 90 % du succès

« Félicitations minute » : Motiver son collaborateur et entretenir un comportement « gagnant »

Recadrage minute : S'en tenir aux actes et ne pas juger la personne.

Coaching minute : Acquérir des techniques de questionnements permettant à vos collaborateurs de trouver leurs propres solutions afin de développer leur autonomie

L'organisation efficace du « manager minute »

Faire la différence entre l'urgent et l'important (Se concentrer sur l'essentiel)

Savoir planifier

Savoir déléguer

Savoir réaliser des tableaux de bord simples et efficaces

Méthodologie (Bulle) : 80 % de pratique et 20 % de théorie

« One minute »

« Elevator pitch »

« Bingo minute »

« Buzzer minute »

« Speed entretien de motivation et de recadrage »

Etudes de cas et jeux de rôle

Le management organisationnel

Niveau 2

Objectifs

Pouvoir devenir le leader effectif d'une organisation

Comprendre le fonctionnement de l'organisation de son équipe

Identifier les dysfonctionnements d'une équipe et les changements adéquats

Public

Cadres, managers, encadrant

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Les organisations sont un mode privilégié de fonctionnement du corps social. Manager ces organisations, en comprendre les vecteurs et ce que nous vous proposons. Votre bénéfice : Une fiche outil à vocation de conseils pratiques pour chaque participant.

Programme

Management personnalisé d'une organisation dans une globalité

La dynamique d'un groupe

La structure d'un groupe

L'autorité du groupe

Les membres du groupe (stade de développement, rapport de force, conflits, ...)

Manager l'énergie

Le Comportement Organisationnel

Les fonctions, rôles et compétences managériales

Manager la diversité

La structure organisationnelle

Spécificité du travail interindividuel

Contrôle, centralisation et décentralisation, formalisation

Les modèles organisationnels

Le changement organisationnel

Les 8 étapes de Kotter

Gérer les changements planifiés

Anticiper la résistance aux changements

L'impact des attitudes et des comportements dans les relations de travail

Repérer les comportements manifestés par les différents traits de personnalité

Identifier les situations dans lesquelles ces comportements

se manifestent : quand, avec qui, dans quels contextes, avec quels enjeux

Les réactions générées par certains comportements

L'individu dans le groupe

La structure de la personnalité

Analyse des transactions

Analyse des jeux psychologiques

Ajustement de l'individu au groupe



Le management transversal

Objectifs

Appréhender les fondamentaux du management afin de développer les qualités d'un manager efficace

Identifier son profil de management (diagnostic)

Comprendre le management transversal et interpréter les conditions requises pour la réussite de ce type de management

Public

Managers, personnel encadrant

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques

Les + de 3R Consultants :

Exposés théoriques et de synthèse

Etudes de cas avec jeux de rôles

Simulations de conduites de réunions de résolution des problèmes propre aux situations vécues

Analyse collective des simulations et des études de cas. Mettre l'accent sur l'action et l'interaction plutôt que sur le statut du manager transversal.

Programme

Développer de comportements managériaux efficaces

Identifier son style de management afin de mieux interagir avec les hommes

Adapter son style de management aux individus et aux situations

Développer la collaboration des équipes en gérant les résistances au management

Définir le management transversal et le comparer à l'organisation en place

Établir les règles du jeu claires

Piloter une équipe de façon transversale et étendre son influence par-delà les limites de son pré carré hiérarchique

Confronter des expertises et le transfert d'expériences

Identifier son réseau : dissocier vos alliés, vos opposants

Développer son leadership pour mobiliser sans autorité hiérarchique

Créer un climat facilitant l'adhésion, étendre votre influence au-delà des limites de la résistance au changement

Les formes d'autorité pour renforcer sa crédibilité

L'influence de la persuasion : les leviers de l'autorité informelle

Décrocher l'appui, l'assentiment et la compréhension de ses alliés et de ses détracteurs

La communication efficace : Influencing skills (Les leviers d'influence)

A qui s'adresser pour faire véhiculer le message ?

Construire des alliances, rechercher les opportunités...

Identifier et se servir de la structure du pouvoir informel

Apprendre avec "ceux qui avancent"

Manager leader et coach

Objectifs

Manager en adoptant une posture de manager coach

S'approprier la démarche et les outils d'un manager coach

Perfectionner sa pratique de l'entretien de coaching par le modèle GROW

Public

Manager, encadrant et toute personne souhaitant accompagner la performance d'un ou de plusieurs collaborateurs

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Exercice d'audit pour détection des axes de progrès, exposés, exercice de mesure de performance, cartographie des styles de manager. Au-delà du simple accompagnement, cette formation vous amène à vous projeter avec votre collaborateur afin d'acquérir une stratégie de développement de votre collaborateur en tant que leader et coach.

Programme

Manager - coacher : quelle différence ?

Du management à l'accompagnement
Faire « exprimer » le meilleur à ses collaborateurs
Mesurer la performance (objectifs, priorités, résultats) Les responsabilités du manager coach

Animer son équipe : les leviers de la motivation

Savoir s'organiser et gérer le planning de son équipe
Savoir fixer des objectifs (quantitatifs, qualitatifs, délais, moyens) et contrôler les résultats
Connaître les causes de démotivation. Réagir face aux risques de démotivation. Trucs et astuces pour motiver au quotidien
Mettre en place un plan d'actions et s'y tenir

Être moteur de son équipe en développant un management positif

Développer son leadership
Être assertif. Le langage négatif à éviter
Comment créer et développer l'esprit d'équipe
Mettre en valeur votre équipe : reconnaissance et valorisation
Méthodes Pédagogiques :
La cartographie des styles de leader, Directif, Collaboratif, Participatifs,

Préparer vos actions de coaching

Définir vos objectifs. Construire un contenu percutant et structuré
Anticiper les situations difficiles
Préparer votre coaching sur le plan matériel (lieu, disponibilité, etc.)

Coacher vos équipes au quotidien

Analyser les compétences et les comportements
Repérer les dysfonctionnements
Découvrir une méthodologie du coaching d'équipe
Expliquer les objectifs et les critères d'évaluation - Inciter le collaborateur à s'auto-évaluer
Savoir observer et analyser un collaborateur lors d'une de ses tâches
Entraîner le collaborateur à se corriger lui-même. Le remercier et l'encourager. Savoir debriefer un collaborateur de façon positive

Accompagner et assurer le suivi de vos actions de coaching

Valider un accord d'objectifs communs avec chaque collaborateur
Trouver des solutions d'accompagnement (Modèle GROW)
Construire un plan de progression des performances de vos équipes
Gérer les situations de coaching difficiles et les résistances aux changements

Management commercial : Maîtriser les méthodes et les outils du manager commercial

Objectifs

Connaître son profil de manager commercial, adapter son management

Renforcer la synergie de son équipe autour d'une vision, de valeurs et d'indicateurs de performance communs

Maîtriser les étapes clés du management d'équipe et individuel

Mobiliser ses ressources pour gérer les situations délicates

Public

Managers commerciaux, chefs des ventes

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Autodiagnostic

Débriefing de groupe

Atelier de découverte

Sur exemple participant ou formateur : simulation filmée, mise en pratique des outils

Programme

Prendre conscience de son rôle de manager commercial Identifier les différents styles de management et diagnostiquer le sien

Adapter son style de management en fonction des situations

Proposer un projet à son équipe

Connaître les différents leviers de la motivation

Reconnaître les différents profils de commerciaux et s'y adapter.

Renforcer la synergie de l'équipe autour d'une vision, de valeurs et d'indicateurs de performance partagés

Répondre aux besoins de reconnaissance et de dépassement de soi

Mettre en œuvre les outils pour manager au quotidien

Mener des entretiens individuels structurants

Renforcer les échanges de bonne pratique au sein de l'équipe

Responsabiliser et déléguer

Gérer les situations délicates : conflits et résultats en baisse

Animer des réunions commerciales motivantes et participatives

Structurer ses réunions

Animer efficacement ses réunions

Faire des réunions un véritable outil de motivation, un moment de participation et d'échange



Management commercial : Être performant et efficace par ses comportements, dans la prise de fonction de manager commercial

Objectifs

Mettre en œuvre ses compétences opérationnelles de manager

Structurer et organiser son action puis celle de son équipe

Acquérir des outils et des méthodes pour motiver son équipe

Gérer son temps et ses priorités

Public

Managers commerciaux en prise de fonction ou exerçant de nouvelles responsabilités

Durée - 2 + 2 jours

Les méthodes pédagogiques

Les + de 3R Consultants :

Etude de son type psychologique Prédوم pour mieux se connaître et mieux comprendre sa relation aux autres

Mises en situation réelles et jeux de rôles filmés

Formalisation d'objectifs et plan d'action

Accompagnement terrain

Possibilité de créer votre profil en répondant à un questionnaire en ligne

Programme

Clarifier sa mission de manager et ses objectifs

Décrypter son mode de fonctionnement

Comprendre le contexte de son action : périmètre de responsabilités, clients internes et externes

Définir les moyens pour suivre son activité et évaluer les résultats

Analyser le profil de ses différents collaborateurs : comportements, motivation et positionnement

Repérer les difficultés éventuelles

Motiver son équipe au quotidien

Favoriser l'engagement de ses collaborateurs

Créer un environnement de confiance et d'éthique

Faciliter la communication et la compréhension mutuelle

Savoir écouter activement, questionner et reformuler

Piloter par objectifs

Identifier les attentes et les besoins de chaque collaborateur :

déléguer et fixer des objectifs motivants et qui responsabilisent

Suivre et contrôler l'action de ses collaborateurs

Gagner du temps et gérer ses priorités

Planifier efficacement son temps de manager

Hiérarchiser ses priorités selon leur degré d'importance et d'urgence

Optimiser ses temps de communication avec son équipe : réunions et entretiens

Les 7 idées clés de la méthode Prédوم

Un outil d'analyse du comportement

Un portrait simple, clair et précis

Une étude de la préférence, non de la compétence

Une approche claire du comportement et des performances

Une compréhension du groupe : le profil d'équipe

Des outils pour agir

Une « fabrique » de solutions

Le management intergénérationnel

Objectifs

Adapter l'entreprise à la nouvelle donne générationnelle

Savoir manager une équipe intergénérationnelle

Développer une communication construite et dynamique

Gérer le transfert de compétence

Public

Managers d'une équipe intergénérationnelle

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Exposés concrets et méthodologiques ;
Analyse des situations vécues ;
Apports théoriques
Réflexions et échanges
Mises en situation
Etudes de cas issues de la réalité du terrain

Programme

Adapter l'entreprise à la nouvelle donne générationnelle

Le mode de fonctionnement des quatre générations :
Baby Boomers, génération X, Y, Z

Connaître les caractéristiques des générations en présence dans l'entreprise, leurs points communs et leurs différences

Les valeurs, l'impact sur la motivation, rapport à l'autorité, l'investissement personnel.

Comprendre leurs valeurs et leurs attentes

Les stratégies managériales à mettre en place

Le management intergénérationnel

Tirer profit de la maturité des seniors

Mobiliser l'énergie et la créativité des jeunes

Promouvoir une dynamique de coopération entre les générations.

Création d'une culture nouvelle

Elaborer une cartographie de l'équipe

Conjuguer les talents pour atteindre les objectifs

Travailler les complémentarités

Créer une équipe projet intergénérationnelle

Développer une communication construite et dynamique

Les clefs de la communication en situation intergénérationnelle

Anticiper les conflits

Gérer le transfert de compétence

Organiser la transmission des savoir-faire (le Knowledge management)

Valoriser l'expérience des seniors au profit des générations Y et Z

Mettre en place le tutorat

Mener des entretiens de milieu de carrière (le senior mentor)



Les bonnes pratiques de la gestion de projet

Objectifs

Intégrer les outils incontournables pour démarrer en management de projet

Maîtriser les fondamentaux de la dimension humaine du management de projet

Concevoir un projet
Les incontournables de la réussite

Utiliser la méthodologie de la gestion de projet

Public

Chef de projets, toute personne en charge d'une équipe projet

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques

Les + de 3R Consultants :

Chaque participant va travailler sur des méthodes et outils de gestion de projet. Plusieurs mises en situation en tant qu'acteur projet ou chef de projet seront proposées : un projet virtuel sera présenté par le formateur (La fabrication de la machine à œuf ainsi que d'autres projets aussi instructifs que passionnants). C'est une formation action !

Programme

La gestion de projet

Principes de base

Les deux dimensions : gestion et management

Une méthode en 4 étapes: Cadrage, faisabilité, planification et clôture

Le cahier des charges

Initialiser le projet et fixer des objectifs :

Identifier les acteurs décisionnaires dans votre projet

Rédiger le cahier des charges et la note de lancement

Le montage du projet

Objectifs, enjeux, et périmètre

Les structures de concertation: comité de pilotage, comité de conduite du changement, équipe projet, groupe de travail utilisateurs

Évaluation des risques

Choix des intervenants externes

Planification et estimation des charges : Définition des grandes étapes

Budget du projet : valorisation, estimation, organisation, suivi

Lancement du projet : plan de communication et de conduite de changement

Organisation et suivi

Suivi du besoin en cours de déploiement et document d'objectif projet

Formalisation du besoin et spécifications fonctionnelles

Formalisation du traitement et spécifications techniques

Décomposer son projet en tâches cohérentes

Décrire de manière exhaustive les tâches à réaliser

Construire l'organisation du travail

Établir une planification efficace

Phasing et livrables d'étape

Livraison et procès-verbaux

Capitalisation et historisation

Conception d'outils de suivi (tableaux de bord)

Constituer son équipe

Contractualiser la relation responsable de services/intervenants/ responsable de projet à l'aide de la fiche de tâche

Conduire un entretien pour associer un intervenant à un projet.

Les règles d'une délégation efficace.

Savoir manager en transversal

Travailler son influence

Les dimensions essentielles du management

Objectifs

Comprendre les structures de l'entreprise

Détecter son style de management

Connaitre et comprendre les outils du manager

Comprendre les stratégies comportementales de ses interlocuteurs et s'y adapter de façon efficace

Public

Cadres, managers, encadrant

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Les organisations sont un mode privilégié de fonctionnement du corps social. Manager ces organisations en comprenant les vecteurs qui les composent est ce que nous vous proposons dans cette formation. Notre bénéfice : Une fiche outil à vocation de conseils pratique pour chaque participant.

Programme

Définition et concepts de base

Les trois grandes écoles de pensée en management
Comprendre l'évolution de l'organisation (le modèle de Morgan)

Introduction au : Taylorisme, Fordisme, Toyotisme
Comprendre la notion de culture organisationnelle
Les mécanismes de pouvoir en entreprise
Introduction au modèle de Mintzberg

Structure de l'entreprise

Impact de l'organisation en entreprise
Les processus structurants (Porter)

Le management, comme vecteur de l'organisation

Définir son leadership
Les différents types de management (Blake et Mouton)
Le management situationnel (Hersey et Blanchard)

Les différents outils du manager

La délégation
La fixation d'objectifs (SMART)
Le suivi et le contrôle
Le feedback
L'entretien de recadrage
L'entretien annuel d'évaluation

L'humain au centre de l'organisation

La recherche de synergie pour un meilleur environnement de travail
Les situations gagnant/gagnant, gagnant/perdant, perdant/perdant,...

Savoir évaluer vos collaborateurs

Evaluer les degrés d'autonomie
Evaluer le niveau de compétences

Motiver vos collaborateurs

Les relations humaines dans l'organisation
Répondre aux besoins de vos collaborateurs
Mieux connaître ses collaborateurs pour mieux les motiver
Comprendre les leviers de satisfaction

Le changement organisationnel

Les 8 étapes de Kotter
Gérer les changements planifiés
Anticiper la résistance aux changements

Les teams roles de Belbin : Constituer une équipe performante

Objectifs

Appréhender les principales caractéristiques des équipes dans leur recherche de performance

Identifier les 9 rôles pour comprendre les composantes de son équipe

Acquérir des outils de manager-coach d'équipe

Public

Dirigeants, Managers souhaitant identifier les caractéristiques de son équipe

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

La Méthode Belbin est un outil rationnel ayant pour but d'évaluer la collaboration des membres dans une équipe. En identifiant les rôles assumés par chacun, l'efficacité de l'équipe augmente et renforce donc encore la cohésion entre les membres. Cette formation apportera un véritable plus pour comprendre et mettre en valeur les forces d'une équipe.

Programme

Qu'est-ce qu'une équipe performante ?

Une équipe hautement performante : Le modèle de TUCKMAN
Les fondamentaux de la performance d'équipe
Evaluer l'efficacité de sa propre équipe

La théorie des rôles en équipe

Fondamentaux de la théorie des rôles en équipe
Définitions des neuf rôles

La théorie des rôles en équipe (suite)

Définitions des neuf rôles
Débriefing du profil Belbin individuel
L'alchimie des rôles en équipe
La représentation graphique de l'équipe

Les rôles en équipe en action

Le défi : Détecter le profil individuel et la complémentarité de compétences au service du groupe ;
Dans chaque équipe, certains individus endossent des fonctions précises. L'équilibre entre les différents rôles exerce un effet prépondérant sur l'efficacité de l'équipe

Faire la distinction franche entre le rôle en équipe d'un individu et son rôle fonctionnel, qui fait référence aux critères professionnels sur lesquels il a été engagé (compétences techniques et connaissances opérationnelles requises)

La répartition des rôles

« Un temps pour chaque rôle »
« Que dirais un (propulseur, priseur, soutien...) ? »

Mettre en œuvre une dynamique d'équipe performante

Développer l'orientation client de son équipe

Mettre en œuvre une dynamique d'équipe performante (suite)

Mettre en œuvre un projet d'équipe ambitieux
Développer les synergies au sein de l'équipe
Mettre en œuvre des méthodes de travail communes

L'intelligence émotionnelle

Objectifs

Apprendre à se connaître pour utiliser son intelligence émotionnelle

Comprendre les émotions possibles dans les relations professionnelles

Développer sa sphère émotionnelle pour mieux travailler dans le domaine professionnel

Comprendre les bénéfices de l'intelligence émotionnelle

Public

Cadres et managers

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

La communication est un enjeu très fort dans le monde de l'entreprise. Elle demande la gestion et la connaissance de ses émotions pour être efficace. Cette formation vous donne l'opportunité d'axer votre développement professionnel sur la connaissance et la maîtrise de l'émotion grâce à 80 % de pratique le tout dans une formation ludique. Appuyer sur la force de l'outil CENTRAL TEST IE.

Programme

L'Intelligence émotionnelle

Différence entre intelligence rationnelle et intelligence émotionnelle

Cerveau droit et cerveau gauche : rôle, différence et complémentarité

L'importance des émotions dans le monde de l'entreprise
Impact sur les performances professionnelles

Connaître ses propres émotions

Les émotions ressenties

L'échelle de conscience émotionnelle

Différencier émotions positives et émotions parasites

Reconnaître et comprendre les informations fournies par nos émotions

Savoir exprimer et/ou contrôler ses émotions pour qu'elles soient bénéfiques

Gérer ses émotions

Gérer les émotions difficiles pour soi avec des techniques de dissociation, de désensibilisation

Gérer les émotions d'arrière-plan en satisfaisant ses besoins

Gérer et dépasser les émotions liées aux relations tendues conflictuelles

Apprendre à lâcher prise et remettre son corps et son esprit au calme

Développer sa palette d'émotions et de comportements

Rôle de la respiration

Être attentif aux réactions des autres

Savoir les analyser, en mesurer l'intensité, en comprendre la raison

Donner et accepter des signes de reconnaissance

Savoir exprimer et recevoir un ressenti, une demande, une critique

Comprendre ses propres vecteurs d'Intelligence émotionnelle

Connaissance de soi

Maîtrise de soi

Auto-motivation

Adaptabilité

Estime de soi

Optimisme

Résilience

Confiance en soi

Manager à distance

Objectifs

Intégrer les spécificités du travail à distance dans son management

Définir un mode de management en harmonie avec sa personnalité et son équipe

S'approprier des outils simples pour manager à distance

Optimiser sa communication

Public

Managers qui gère à distance de façon permanente ou occasionnellement.

Durée - 2 + 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Exposés concrets et méthodologiques ; Analyse des situations vécues ; étude de cas, mise en situation. Coaching personnalisé du consultant. Structurer sa démarche d'animation à distance. Création de son profil DISC pour une meilleure compréhension de son style de management et savoir adapter sa communication à distance.

Programme

Les enjeux du management à distance

Manager et travailleur à distance : les différentes situations
Les effets de la distance
La gestion du temps
Les contraintes

Spécificité du travail à distance

Passer du contrôle à l'animation
Les conditions de travail en dehors de l'entreprise
Autonomie des collaborateurs

Le management relationnel

L'écoute active
Son profil de communication DISC
Adapter sa communication
Renforcer le sentiment d'appartenance
La dimension interculturelle
La motivation individuelle, repérage des causes de démotivation
Motiver les équipes et animer des réseaux
Dépister, réduire et éviter les faux problèmes
Gérer les conflits

Préparer le travail à distance

Identification des tâches et des process
Adaptation des tâches en mode distant
Détection des opportunités et des freins
Définir les objectifs

Organiser le travail à distance

Définir les missions et les objectifs de chacun et de l'équipe
Mettre en place les outils de suivi et les tableaux de bord
Spécifier les modes de communication synchrones et asynchrones

Etablir le rythme des relations à l'intérieur de l'équipe, au sein de l'entreprise

Motiver les équipes et animer des réseaux
Identifier les ressorts de la motivation
Repérer les causes de démotivation
Trouver les moyens disponibles pour dépister, réduire et éviter les faux problèmes
Recréer de la convivialité

Manager coach : optimiser le management

Objectifs

Développer ses performances de manager coach

Acquérir les outils du manager coach et développer son leadership

Trouver de nouveaux leviers de motivation pour leur équipe

Maîtriser la démarche et les outils d'un manager coach

Public

Manager souhaitant tendre vers un rôle de manager coach pour augmenter le potentiel et les compétences de ses collaborateurs

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Exposés concrets et méthodologiques ; Analyse des situations vécues ; étude de cas, mises en situation. Coaching personnalisé du consultant.

Programme

Savoir poser un diagnostic

Etudier l'environnement et le contexte

Faire formuler une démarche explicite et identifier les besoins du coaché

Initiation à la démarche systémique au lieu de la démarche analytique pour résoudre les problèmes et dépasser les situations difficiles

La logique systémique : centrée sur les conséquences des problèmes, les interactions entre les acteurs, les objectifs à réaliser

Manager - coacher : quelle différence ?

Du management... à l'accompagnement

Faire « exprimer » le meilleur à ses collaborateurs

La mesure de la performance (objectifs, priorités, critères et mesure de résultats)

Les responsabilités du manager coach

Les attitudes clés du coach

Le cadre de référence du collaborateur

Le recadrage des représentations et le recentrage vers l'objectif visé (la perception et l'interprétation)

Savoir distinguer les deux niveaux de réalité (1er ordre et 2ème ordre)

Savoir clarifier les objectifs (un objectif de qualité est mesurable, formulé positivement)

Savoir poser des questions clés pour définir et atteindre un objectif

Ecouter pour mieux avancer ensemble : le schéma systémique de la communication

Accompagner et assurer le suivi de vos actions de coaching management

Valider un accord d'objectifs communs avec chaque collaborateur

Trouver des solutions d'accompagnement

Construire un plan de progression des performances de vos équipes

Gérer les situations de coaching difficiles et les résistances aux changements

Le modèle GROW

Explication du modèle de coaching

Manager son énergie au service de l'efficacité

Objectifs

Identifier son vrai cœur de métier pour se recentrer sur ces zones d'excellence et éviter le gaspillage de ses ressources
Comprendre sa relation au temps et la maîtriser
Savoir se protéger de l'éparpillement et des dérangements
Maintenir des relations humaines de qualité malgré la compression du temps
Savoir faire passer des messages essentiels dans l'urgence

Public

Personne désirant manager son temps efficacement

Durée - 3 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Entre contrainte de temps, travail urgent et respect des objectifs fixés, l'énergie est au centre des préoccupations. En la maîtrisant davantage, vous allez optimiser votre temps et ainsi mieux savoir comment l'utiliser en sélectionnant vos efforts tant d'un point de vue physique que mental. C'est ce que nous vous permettrons d'acquérir dans cette formation.

Programme

Introduction sur l'énergie

Symptômes et causes des dysfonctionnements énergétiques
Les manifestations de l'énergie mal canalisée
L'intelligence émotionnelle
La puissance des histoires qu'on se raconte : donner un sens

Développer son énergie mentale

Les 4 dimensions de l'énergie : Spirituelle, mentale, émotionnelle et physique
Connaître ses ressources énergétiques
Travail sur : Identification en soi et hors de soi, les sources d'énergie
La PNL : Utiliser ses ressources visuelles, auditives, kinesthésiques
Les états mentaux d'excellence
Créer son tableau personnel des déclencheurs d'énergie

Mettre en place des stratégies qui vous donnent de l'énergie

Stratégie d'objectifs, méthodologie de l'action
Stratégie d'influence : faire adhérer, convaincre, entraîner
Stratégie de la première fois : challenge, nouveauté, changement
La stratégie du bon départ : Initier, déclencher, démarrer, impulser

Outils pour mieux gérer son énergie : La nutrition et l'activité physique

Manger stratégiquement
Optimiser votre énergie grâce à l'alimentation
Hygiène de vie et prescription de tâches

Créer les conditions pour travailler efficacement :

Organisation, gestion des priorités, discipline personnelle, gestion des nouvelles technologies, négociation, communication

Création de son plan d'action

Ma nouvelle « mission », création de son plan d'action



Manager la diversité

Objectifs

Comprendre l'impact des diversités

Gérer les diversités et les conflits de générations

Produire de la synergie pour fédérer son équipe dans la diversité

Public

Managers, Responsables opérationnels, managers de proximité, DRH, responsables et collaborateurs RH

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Manager la diversité est une problématique forte, très demandée par les entreprises. Les cas pratiques seront très nombreux. Les mises en situations tiendront compte de l'appropriation de chacun sur des thèmes tels l'espace, le temps, les réunions, la communication, l'impact générationnel, etc... pour que vous puissiez manager la diversité avec dynamisme et justesse.

Programme

Le Comportement Organisationnel

Les fonctions, rôles et compétences managériales
Manager la diversité

Adapter son management à toutes les situations de diversité

Le masculinité/Féminité
Les différences liées à l'âge

L'intergénérationnel

Génération W et X
Génération Y et Z

Les différences culturelles

Le management motivationnel
Créer un climat de confiance
Les versions d'Hofstede

Comprendre les valeurs et comportements culturels en fonction des différents groupes culturels

La conception du temps
L'index de distance
La dimension cachée
La création d'une dynamique de travail

Adopter un langage commun pour éviter les incompréhensions

La communication systémique
Les croyances complexes de la singularité individuelle

La diversité : une force collective

La perception individuelle, vecteur impactant de l'homogénéité d'un groupe
Connaître les critères de discrimination
Trouver le bon dosage entre hiérarchie et proximité



Manager les personnalités différentes

Objectifs

Mieux connaître ses traits de personnalité

La proximité entre comportement et management

S'enrichir des différences et miser sur la complémentarité

Mettre en place les dispositifs qui facilitent l'émergence de la confiance

Public

Managers souhaitant connaître leur personnalité afin de mieux comprendre celles de ses collaborateurs...

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

« Il est plus aisé de connaître l'Homme en général que de connaître un homme en particulier ». (François de La Rochefoucauld).

Votre bénéfice : Approfondir vos connaissances des autres et de vous-même par l'analyse DISC en tenant compte des différentes personnalités, cela au travers de jeux de rôles sur-mesure.

Programme

Savoir être le moteur de votre équipe en développant un management adaptable

Les qualités essentielles d'un manager
Être assertif
Créer et développer l'esprit d'équipe

Mieux se connaître pour mieux connaître son équipe et ses collaborateurs

Identifier et comprendre son propre profil
Analyse de son profil DISC

Adapter son mode de communication

Connaître ses propres traits de personnalité
Les gérer en fonction des situations et des attitudes

Développer une efficacité optimale et une stratégie de réussite

Connaître ses propres profils dominants
S'assouplir toute en restant soi-même
S'adapter aux profils d'autrui
Application selon la situation

Mobiliser et motiver son équipe sur des objectifs - organiser le travail - gérer ses collaborateurs

Analyse des comportements
Intégrer le processus communication management pour motiver
Mettre en adéquation: compétences individuelles / tâches à accomplir quantifiées
Mettre en place des objectifs individuels et collectifs de performances et de montée en compétence (méthode SMART).
Gérer la performance : mise en place d'indicateurs individuels et collectifs
Savoir valoriser
Sensibiliser les équipes à la qualité

Le travail en équipe

Collaboration ou partage ou comment gérer le consensus ?

La diversité comme moteur d'ouverture sur l'autre

Comprendre ses enjeux
Traduire pour tous un langage commun

Mesurer son retour sur investissement

Bâtir son carnet de bord et réaliser ses bilans de journée

Manager par temps de crise économique

Objectifs

Développer les ressorts motivationnels en situation de crise

Adopter une communication en tenant en compte des problématiques contextuelles

Hiérarchiser votre management en segmentant les tâches individuelles pour favoriser la réussite collective

Public

Cadres, managers, encadrant

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques

Les + de 3R Consultants :

Manager par temps de crise économique, c'est anticiper et prévoir une mutation et des modes organisationnels novateurs tout en rassurant les collaborateurs sur leur savoir faire et savoir être. C'est l'enjeu de cette formation qui va se traduire par 80 % de mises en situations sur des problématiques propres à chaque participant.

Programme

Découvrir les leviers de la motivation

Découvrir la carte du monde
Comprendre les filtres
Intégrer les ressorts de la motivation

Les besoins et la motivation

Les facteurs de démotivation
La spirale de la motivation
Communiquer efficacement pour mieux manager

Faire face à un contexte de réorganisation du travail

Analyse de situations cas liés à un contexte de réorganisation du travail pour choisir le style de management adéquat

Adopter un style de management adéquat à ses collaborateurs

Allier management personnalisé du collaborateur et respect des objectifs fixés par le DISC

Développer sa confiance en soi en période de crise

Bien comprendre le processus de création de l'image de soi
Analyser ses réactions en situation de stress et les corriger
Découvrir les diverses problématiques de la relation de travail

Echelle de persuasion et d'influence

Comment voulez-vous être perçu
Les techniques d'influence : Push and Pull
Méthodes d'influence (Affirmation, persuasion, Participation, Inspiration).
Stratégies d'influence (Douce ou dure)
Persuader et Influencer – Exercices /mise en situation
Les styles de persuasion – Mise à jour personnelle

Manager son temps efficacement

Objectifs

Identifier son vrai cœur de métier pour se recentrer sur ces zones d'excellence et éviter le gaspillage de ses ressources

Comprendre sa relation au temps et la maîtriser
Savoir se protéger de l'éparpillement et des dérangements

Maintenir des relations humaines de qualité malgré la compression du temps
Savoir faire passer des messages essentiels dans l'urgence

Public

Personne désirant manager son temps efficacement

Durée - 3 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Quiz, études de cas, travail en sous groupe, une fiche d'objectif est remise à chaque stagiaire.

Possibilité d'utiliser une méthode très innovante : Maîtriser son temps « le Resto »

Programme

L'analyse du cœur de métier de chacun des stagiaires

Placer le pourquoi avant le comment

Les tâches importantes et urgentes qui ne peuvent pas être déléguées

Les tâches importantes mais non urgentes

Les tâches urgentes mais peu importante

Les tâches urgentes mais peu importantes qui peuvent être déléguées

20% de ce que vous faites produit 80% de vos résultats, 80% de votre temps est dépensé pour 20% de résultats

Où se situent les 20% de résultats et les 80% que vous y avez consacrés ?

Pourquoi avez-vous tendance à procrastiner les choses importantes ?

Oublier la perfection : Pourquoi ne pas faire de sur-qualité ?

Mieux connaître son capital énergie, ses rythmes de travail

La gestion du temps dans le cadre des situations rencontrées

Le temps personnel et le temps collectif

Le travail à deux : qui fait quoi, en combien de temps, pourquoi, pour qui ?

Le travail à plusieurs : Le partage des missions, la gestion de projet transversaux

Gérer les projets et transversalité : Le programme PERT (le but est de trouver la meilleure organisation possible pour qu'un projet soit terminé dans les meilleurs délais et d'identifier les tâches critiques, c'est-à-dire les tâches qui ne doivent souffrir d'aucun retard sous peine de retarder l'ensemble d'un projet)

La conduite de réunion : les règles d'or pour ne pas perdre de temps (préparation, animation et compte rendu)

La gestion du temps et le management

Savoir déléguer efficacement

Avoir un comportement assertif : Savoir dire non en maintenant une bonne relation avec ses collaborateurs

Organiser la diffusion de l'information dans l'entreprise

Se protéger de l'interruption des autres et de ses propres interruptions

La gestion de l'activité

Anticiper sa gestion du temps dans le futur

Adapter les outils, tableaux de bord, planning individuel et collectif

Organiser efficacement son agenda

La gestion des mails et l'utilisation du téléphone

Les logiciels de gestion du temps

Le rangement du bureau : un auxiliaire de la gestion du temps

Classer pour mieux régner

Combattre les mythes de la gestion du temps

Je travaille mieux sous pression

J'effectue deux fois plus de travail, lorsque j'effectue plusieurs tâches de front

Manager son temps et gérer ses priorités

Objectifs

Acquérir des méthodes et des outils pour optimiser son temps et pour gagner en efficacité

Comprendre les causes de ses propres difficultés à bien gérer son temps et trouver des solutions individuelles et collectives

Savoir fixer des objectifs mesurables dans le temps

Public

Toute personne désireuse de mieux gérer son temps

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

“On dit que le temps change les choses, mais en fait le temps ne fait que passer et nous devons changer les choses nous-mêmes”. Cette citation d’Andy Warhol résume à elle seule la valeur ajoutée de cette formation : Structurer son temps pour avoir le choix sur son organisation.

Programme

Savoir faire des choix

Fixation et fractionnement des objectifs
Hiérarchisation des priorités
Savoir filtrer les véritables urgences
Savoir déléguer
Techniques et outils de planification : outils spécifiques facilitant la gestion du temps
Adapter les outils de planification : du plan annuel au plan quotidien, le tableau de bord d’activité

Création de son plan d’action personnalisé

Déterminer les points réalistes de son contrat de changement
Déterminer les améliorations possibles pour chaque participant
Objectifs personnels et ressources mises en œuvre

Bilan personnel de votre gestion du temps

Définir les activités chronophages
Autodiagnostic de votre organisation
Les différents types de solutions
Définition des améliorations possibles pour chaque participant
Distinguer en permanence l’essentiel de l’accessoire
Etre lucide sur vos choix personnels
Le rôle des préférences personnelles dans la maîtrise du temps
Trouver l’activité qui convient à chaque moment

Comprendre sa relation au temps et la maîtriser

Gérer son temps en fonction de son rôle et de ses priorités
Comment structurer son temps
Connaître les différentes manières de structurer son temps
Types de personnalités et structuration du temps



Manager une équipe d'un centre d'appel

Objectifs

Adopter un management adapté aux particularités des centres d'appels grâce au développement de l'intelligence relationnelle

Lier management et optimisation de la satisfaction client.

S'adapter à chaque personne et comprendre son mode de fonctionnement afin d'être plus opérationnel

Public

Personne désirant manager son temps efficacement

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Grâce à cette formation, vous aurez des outils qui répondront tant sur la gestion des appels entrants que sortants. Le CRM (GRC) est mis en valeur par notre consultant spécifiquement axé sur les problématiques liées aux Centres d'Appels.



Programme

Manager chaque personne et comprendre son mode de fonctionnement afin d'être plus opérationnel

Détecter les do's et les don't de chaque comportement
Faire comprendre l'impact du métier de télé-conseiller ou chargé d'assistance
Influer sur l'autonomie de vos équipes

Les obstacles psychologiques possibles

Les préjugés sur la vente ou sur des conseils aux chargés d'assistance
La mission de conseil et d'orientation du responsable/superviseur
La recherche d'une définition acceptable pour le collaborateur

Le pilotage de l'activité de son équipe en centre d'appels

Comprendre par le biais d'indicateurs les progrès ou stagnation de votre équipe
Etre à l'aise dans ses briefings et réunions d'activité

Motiver son équipe

Ayez votre propre mode de management
Les challenges ludiques

Les techniques de communication pour maintenir la motivation d'équipe post-debriefing

Le poids des mots
Les expressions appropriées
Le temps à consacrer pour les clients
Les marges de tolérance acceptables vis-à-vis du script officiel

Contrôler les résultats

Analyser collectivement et individuellement les résultats
Déterminer un plan d'actions pour l'équipe
Négocier des objectifs individuellement et avec l'équipe

Etablir des outils de mesure efficaces

Définir et utiliser une grille d'évaluation de compétences de ses collaborateurs
Conduire des entretiens pertinents avec ses collaborateurs
Conduire des réunions efficaces

Manager son énergie

Objectifs

Comprendre l'organisation et la hiérarchie des normes qui gouvernent les relations de travail.

Savoir identifier les points de vigilance dans son rôle de manager pour éviter les litiges.

Connaître les obligations en matière de formation et de GPEC pour être en capacité d'accompagner ses collaborateurs dans leur développement.

Identifier les bonnes pratiques liées à l'évaluation de la performance.

Public

Managers opérationnels

Toute personne ne faisant pas partie des RH ayant besoin de connaître les fondamentaux du droit du travail.

Durée - 2 jours

15 participants maximum

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Pédagogie active.

Quizz à chaque fin de module.

Intervenante : Consultante senior experte en GRH et Relations sociales

Programme

Les sources du droit du travail et leur hiérarchie

Comment identifier ce qui s'applique à mon entreprise et à mon collaborateur ?

- Loi/Code du travail/Jurisprudence
- Accords d'entreprise et de branche/Convention collectives

Le contrat de travail

Identifier les obligations liées à chaque contrat de travail

- Les différents contrats : CDI, CDD, Détachement, mise à disposition (intérim), expatriation
- Caractéristiques du contrat de travail, le lien de subordination, risques de requalification
- Les éléments essentiels et contractualisés du contrat de travail : rémunération, fonction, qualification, durée du travail, horaires, lieu géographique. Que peut-on modifier ?
- Les principaux congés et leur impact sur le contrat de travail : maladie, maternité/paternité/parental d'éducation/sabbatique/...

Rôle des Institutions Représentatives du Personnel

- Rôle des représentants du personnel
 - o DS, DP, Membres élus du CE, CHSCT
- Principaux sujets de consultation et négociation dans l'entreprise
- Focus sur le CHSCT : obligations liées à la sécurité, prévention des risques psychosociaux (stress/harcèlement)

Les obligations en matière de GPEC et de formation

- Qu'est-ce que la GPEC, en quoi cela implique-t-il le management ?
- Les entretiens professionnels obligatoires
- Le plan de formation et les différents dispositifs de départ en formation : CPF, CIF, VAE,...

L'Évaluation du travail

- Cadre juridique et RH de l'évaluation
- Bonnes pratiques pour fixer les objectifs et évaluer au quotidien et annuellement la performance en évitant les risques de litiges

Les litiges du travail et le contrôle dans l'entreprise

- Notion de discrimination au travail
- Rôle de l'inspection du travail (DIRRECTE)
- Rôle des prud'hommes
- Autre tribunaux
- Responsabilité pénale

Le droit disciplinaire et la rupture du contrat de travail

- Les différentes sanctions
- Les différentes formes de rupture du contrat de travail

Renforcer son leadership

Objectifs

Comprendre les caractéristiques du leader

Découvrir les différents styles de leadership

Adapter son style de leadership selon les situations, les individus

Générer chez les autres une volonté autonome d'action

Développer son quotient émotionnel pour augmenter son leadership

Public

Dirigeants, Managers et personne souhaitant gagner en efficacité opérationnelle et communicationnelle

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Cette formation vous permettra de préparer un plan de progression des performances de vos équipes de façon très pointue. Plan d'action et élaboration d'une stratégie de communication pour renforcer votre leadership seront réalisés.

Un travail très appuyé sera effectué sur le processus de la mise en cohésion de votre équipe. Méthode innovante « CHE » possible pour cette formation

Programme

Comprendre les différences entre le leadership et le management

Distinguer les attitudes et comportements du manager et du leader
Définir les qualités du manager telles qu'attendues par les collaborateurs

Définir les qualités du leader telles qu'attendues par les collaborateurs

Prendre conscience de sa propre posture

Constater son niveau de flexibilité dans les deux rôles

Augmenter son quotient émotionnel pour développer son leadership

Évaluer son quotient émotionnel

Définir le quotient émotionnel et son impact sur les situations quotidiennes

Développer son quotient émotionnel pour augmenter la motivation dans l'équipe

Atelier benchmark : les meilleures pratiques déployées

Utiliser les comportements pour un leadership plus efficace

Comprendre les caractéristiques de chaque style et quand l'appliquer

S'entraîner à utiliser les styles adaptés aux situations et aux individus

Maîtriser la communication verbale et non verbale

Savoir utiliser la communication non-verbale pour renforcer son message

Savoir convaincre dans toutes les situations

Différencier les deux styles de communication : manager et leader

Maîtriser la communication convaincante du leader

Utiliser la vision, s'inspirer des grands leaders pour convaincre

Échanger sur des situations vécues par les participants

Les compétences et les performances individuelles

Analyser les compétences individuelles de ses collaborateurs

Définir les niveaux de performances individuelles de ses collaborateurs

Mettre en place une matrice d'analyse des performances individuelles

Identifier les futures compétences de ses collaborateurs

Le rôle et les responsabilités du manager

Les conditions de réussite pour une entreprise aujourd'hui

Les tâches-clés du manager

Les attitudes et comportements à développer

Fixer des objectifs, aider les collaborateurs à les atteindre, évaluer les performances

Déterminer les responsabilités et les tâches-clés de chacun

Définir des objectifs

Assurer une guidance adaptée à chaque collaborateur

L'entretien annuel d'évaluation

Savoir mener un entretien de recadrage

Objectifs

Structurer et préparer chaque type d'entretien

Utiliser les différents registres de la communication pour maîtriser le dialogue en contexte de recadrage

Conduire des entretiens constructifs avec ses différents interlocuteurs

Savoir gérer les réactions et retours comme éléments positifs

Public

Managers, personnel encadrant

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Cette formation vous donne des astuces et des outils qui vous permettront savoir recadrer un collaborateur sur ses objectifs initiaux. La vidéo remplit une place très forte et chaque participant pourra au moins 3 fois mesurer son évolution au cours des 2 jours de formation avec un retour spécifique et technique du formateur.

Programme

Notions de base à connaître avant d'animer une réunion

Les attitudes : la peur de s'exprimer, le désir de s'imposer
Les fonctions dans le groupe
Les rôles et statuts de chacun des participants
Les émotions du groupe

La préparation d'un entretien de recadrage

Mise au clair du sujet et de l'objectif
Mise au point des arguments
La préparation matérielle
La préparation psychologique

La déclinaison d'un entretien de recadrage

L'accueil de l'interlocuteur
Amorcer la discussion
Répondre aux objections
Gérer le déroulement
Conclure

Comprendre ses attentes pour exprimer les vôtres

Savoir que faire en cas de désaccord formel
Faire face aux objections
Positionner la frontière entre l'entretien de recadrage et l'entretien disciplinaire
Définir l'échelle des sanctions
Savoir quand passer le relais à la DRH
Exercer son autorité managériale dans le respect du collaborateur

Mises en situations vidéo et mises en situation dans différents types d'entretien :

Négociation
Résolution de problèmes
Décisions
Recueil d'informations
Intégration
Suivi des résultats
Refus (augmentation, promotion, vacances)
Entretien de suivi / compte rendu
Recadrage



Team Working

Objectifs

Construire des actions collaboratives avec un positionnement des équipiers entre eux, en vue de réaliser un projet.

Créer une synergie d'équipe autour de valeurs communes et impliquer les participants au développement des projets de l'entreprise

Identifier les compétences collaboratives

Public

Toute personne souhaitant développer le potentiel de ses collaborateurs et la synergie et productivité de l'équipe et faire fédérer autour d'un projet commun

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Pour cette formation team working, le programme proposé ci-joint est une ébauche. Notre objectif : vous proposer une formation sur-mesure répondant en tout point à vos attentes afin de dynamiser les performances de votre équipe et de favoriser la cohésion de groupe. La possibilité de vous faire faire des profils d'équipe est une option conseillée. Possibilité d'utiliser plusieurs outils innovants : FormaThéâtre, CHE, Grands Fresque

Programme

Les compétences et les performances individuelles

Analyser les compétences individuelles de ses collaborateurs
Définir les niveaux de performances individuelles de ses collaborateurs
Mettre en place une matrice d'analyse des performances individuelles
Identifier les futures compétences de ses collaborateurs

Les performances collectives de son équipe

Identifier les différents niveaux de performances collectives de son équipe
Modèle de Tuckman : repérer le niveau de maturité d'une équipe (Forming, storming, norming, ...)

Test Belbin : 'Evaluer, de manière non intuitive, la coopération des membres dans une équipe. En identifiant les rôles endossés par chacun, on peut augmenter l'efficacité de l'équipe en jouant, à bon escient, sur sa composition ou sur son fonctionnement interne.
Bâtir un plan de progression des performances de l'équipe
Construire la matrice de polyvalence de son équipe

Renforcer la cohésion de son équipe pour accroître le potentiel

Préparer un plan de mise en cohésion en s'appuyant sur les différences et les complémentarités dans l'équipe, le team working :
- Le sociogramme de l'équipe
- Les styles individuels en relation avec les 4 comportements clés (DISC)

Organiser une mise au point d'équipe sur les processus de travail en relation avec les objectifs

Définir des actions d'optimisation par l'équipe
Décliner avec l'équipe un projet collectif chiffré et daté
Contrôler et suivre les résultats avec des outils de mesure adaptés

Faire apparaître le succès

Constater les résultats avec les collaborateurs
Officialiser les performances

Rédaction du plan d'action

Individuel
Collectif



Vaincre la résistance au changement

Objectifs

Comprendre les enjeux du changement

Vaincre la résistance qui lui est lié

Utiliser pour mieux analyser les enjeux organisationnels et accompagner les changements

Public

Toute personne étant amenée à gérer des changements en entreprise

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

« Rien n'est permanent sauf le changement ».

Cette formation très pratique, vous permettra, grâce à des outils efficaces et très opérationnels de mesurer les effets du changement et d'agir pour conduire ces situations changeantes avec professionnalisme.

Des études de cas pointues et des mises en situations appuieront cette formation en la rendant très pragmatique.

Programme

Qu'est-ce qui caractérise un changement ?

Pourquoi changer ?

Initier ou subir le changement ?

Se préserver ou s'adapter face au changement ?

Accompagner le changement

Analyser la problématique du changement dans ses trois dimensions : structurelle, organisationnelle et managériale
Mobiliser les équipes autour de leur mission au sein de l'organisation

Prendre en compte les stratégies individuelles des acteurs par rapport aux missions collectives

Comprendre les résistances face au changement

Comprendre la teneur du projet et ses incidences en termes de changement pour les équipes

Maîtriser la courbe du changement :

Les différentes réactions face au changement : comment vos équipes ressentent le changement ? Et vous ?

Gérer les résistances

Comment s'adapter en tant que manager aux différentes attitudes de nos collaborateurs en situation de changement

Anticiper et réduire les conflits liés aux changements : répondre aux objections et gérer les personnalités difficiles

Faire accepter les « mauvaises nouvelles »

Gérer son stress et ses émotions face aux résistances

Les étapes de Kotter

Accompagner le changement sur la durée

Etablir le bilan des actions et le retour d'expériences



Prendre en main son changement : Le parcours du héros

Objectifs

Mieux se connaître pour contribuer à la restauration de soi

Adopter un autre point de vue et ainsi accepter la perspective d'un changement

Devenir acteur de son changement en confiance

Gagner en pro activité

Public

Toute personne désireuse d'opérer un changement et de définir un plan d'action pragmatique

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Les métaphores ont toujours servi la communication. Le conte est une métaphore qui a traversé le temps. Porteur de positivité il dynamise. Les participants comprendront ainsi qu'existent en chacun d'eux un roi qui décide, un héros capable, à la demande du roi, d'affronter les difficultés et un génie capable à son tour de solutionner les problèmes.



Programme

Les contes transmis de bouches à oreilles, d'une civilisation à une autre civilisation, sont universels et parlent à chacun d'entre nous.

Ces derniers décrivent un processus d'accomplissement. En effet, le conte nous permet de comprendre que nous évoluons dans un monde du tout possible et que nous pouvons nous connecter à notre intelligence émotionnelle. Il nous apprend également que la personnalité peut nous enfermer dans des certitudes. En nous permettant de sortir du cadre, il nous permet aussi de comprendre et d'accepter la nécessité d'un changement. Enfin, le conte nous amène, par sa sagesse, à adopter la posture favorable à notre accomplissement personnel

Le changement

Analyser ses craintes face au changement

En reconnaître la nécessité

Comprendre les phases de résistance au changement

Narration d'un ou deux contes en fonction des attentes émises par les participants : contes de Perrault et des frères Grimm

Le schéma narratif du conte

La situation initiale

Les éléments perturbateurs

Les péripéties

L'intuition

La résolution

La situation finale

La résonance avec le récit

Une sagesse commune à tous les êtres humains

Une résonance en phase avec sa réalité

La posture du héros

Rédiger sa devise

Adhérer à la quête de son héros

Identification des obstacles liés à la réalisation de son changement

Trouver les ressources pour changer de point de vue sur les obstacles

L'ouverture aux opportunités

Se mettre à l'écoute des signaux

Se montrer créatif et entreprenant

Acceptation totale et inconditionnelle de son changement De subi ce dernier devient choisi et intégré

Création et mise en place son propre plan d'action S.M.A.R.T.

Vers une adhésion totale et constructive au changement envisagé

Animer et motiver son équipe

Objectifs

Créer les conditions nécessaires au développement des compétences du manager et de ses collaborateurs

Co-construire un plan de développement validé par le collaborateur

Accompagner le collaborateur dans le traitement des difficultés rencontrées

Prendre conscience de ses responsabilités

Public

Managers, encadrant et toute personne souhaitant développer leur capacité motivationnelle

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Exposés concrets et méthodologiques ;

Analyse des situations vécues ; Apports théoriques (introduction à la méthode DISC)

Réflexions et échanges

Mises en situation

Programme

Votre projet de développement individuel

Connaître les besoins relationnels fondamentaux
Apprendre les bases de la communication non verbale
Analyser quelques types de relations en entreprise
Définir ce que l'on entend par émotions

L'impact des attitudes et des comportements dans les relations de travail

Repérer les comportements manifestés par les différents traits de personnalité Identifier les situations dans lesquelles ces comportements se manifestent : quand, avec qui, dans quels contextes, avec quels enjeux Les réactions générées par certains comportements

Mener un entretien de motivation

Remotiver après un échec ou un changement.
Pratiquer un management de la reconnaissance.
Choisir les actions appropriées.

Détecter et comprendre 4 styles de comportements

La méthode DISC : Dominance, Influence, Stabilité, Conformité
Comment sont vus ses styles par les autres ? Comment travailler avec eux ? Comment les manager ?

Utiliser les leviers de la motivation

Prendre en compte les besoins individuels et trouver les leviers de motivation de ses collaborateurs
Adopter un mode de communication adapté à chaque type de collaborateur
Créer une ambiance stimulante : célébrer les événements et les succès
Positiver les changements

Encourager et valider les résultats

Techniques utilisées pour valider la compétence : éventail de possibilités
Permettre au collaborateur de construire et d'exprimer son bilan
Savoir adresser du feed-back constructif et féliciter

Développer son leadership pour mobiliser

Créer un climat facilitant l'adhésion, étendre votre influence au delà des limites de la résistance au changement
Les formes de pouvoir pour renforcer sa crédibilité

Le Management en 5 actes : « Mettons en scène ! »

Objectifs

Faire prendre conscience de certains comportements et manière de communiquer à travers une démonstration théâtrale
Améliorer votre prise de décision
Apprendre à travailler en équipe
Savoir définir des objectifs en équipe
Renforcer son leadership
Rechercher le consensus et le rapport gagnant/gagnant

Public

Managers en prise de poste ou manager senior désirant faire un point sur son type de management

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Ce scénario a pour particularité de s'adapter aux souhaits des participants à la formation. Le comédien appliquera les choix pris par les participants.
Mise en scène par des acteurs professionnels.
Possibilité de jouer dans un vrai Théâtre 100% de pratique

Programme

Mise en scène d'une situation typique de travail (celle de votre choix)

Voici quelques exemples

- Un entretien d'évaluation
- Une réunion difficile
- Un entretien de recrutement
- Un conflit dans une équipe

Le rôle des participants : Des décisions externes aux conséquences internes

Les participants donnent au fur et à mesure des instructions aux comédiens (après délibération)
Chaque participant devient ainsi metteur en scène et possède un contrôle absolu sur la communication interpersonnelle, sur les prises de décision et sur leurs conséquences.

Un consultant : relais entre participants et comédiens

Le consultant implique les participants dans la proposition de comportements différents plus efficaces et reformule les décisions prises par les participants dans le but de les faire appliquer par les comédiens

Analyse et préconisation

Réflexion : recueillir les points de blocages mis en lumière dans les différentes scénettes et ce, en rapport avec les thèmes choisis (qualité de service, management, gestion de conflit, dynamique commerciale...)
Les acteurs les mettent en scène et le groupe analyse les changements.

Les participants partent avec un plan d'action concret



Coacher vos équipes pour développer leurs performances

Objectifs

Analyser et réajuster la démarche du coach pendant un accompagnement individuel

Faire évoluer les collaborateurs du coach en développant chaque potentiel individuel

Public

Manager, encadrant et toute personne susceptible de développer la performance d'un ou de plusieurs collaborateurs

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques

Les + de 3R Consultants :

Cette formation vous apportera un véritable plus sur votre capacité à accompagner vos collaborateurs dans l'atteinte de leurs objectifs. Au-delà du simple accompagnement, cette formation vous amène à vous projeter avec votre collaborateur en vous permettant d'acquérir une stratégie visionnaire.

Programme

Qu'est-ce que le coaching

Définition et philosophie
Pourquoi mettre en place un coaching
Les avantages du coaching
Conditions à réunir pour obtenir des résultats réels
Les pièges à éviter

L'autodiagnostic du coach

La mesure de ses capacités à remplir la mission du coach
La prise en compte de ses faiblesses
Les stratégies à mettre en place pour s'améliorer

L'autodiagnostic du collaborateur à coacher

Les techniques d'évaluation du collaborateur
Les points à évaluer (en fonction des missions)
La gestion des freins au changement chez le collaborateur (les comprendre et les déjouer)
Les techniques pour mener l'entretien du coaching :

- La collecte du ressenti du collaborateur
- La fixation d'objectifs de progrès (quantitatif et qualitatif)
- Les arguments personnalisés à développer
- Les réponses aux objections du collaborateur

La mise en place de l'action de coaching

Les stratégies élaborées en commun (objectifs, moyens, échéances)
Leur planification
Leur suivi sur le terrain (sur le poste ou sur le terrain avec la visite d'accompagnement)
Les encouragements
Les bilans intermédiaires, le bilan définitif et la vérification des résultats et/ou des difficultés



Développer son potentiel relationnel en tant que manager

Objectifs

Prendre conscience de ses talents comportementaux et en percevoir aussi ses limites
Identifier ses propres mécanismes et reconnaître le comportement de ses collaborateurs et/ou clients
Savoir s'adapter son mode de communication à différentes personnalités
Gérer plus sereinement les situations conflictuelles ou difficiles

Public

Tout manager souhaitant développer son potentiel relationnel

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques Les + de 3R Consultants :

Chaque manager va améliorer sa capacité relationnelle avec l'aide du consultant en recherchant ses axes forts et en développant une stratégie relationnelle par le biais d'un plan d'action élaboré en commun avec le consultant.
Sous format de form'action les managers éprouveront les outils au sein de cas concrets

Programme

Comprendre le type de personnalité de son interlocuteur

Ce qui le dynamise
Comment il traite l'information
En fonction de quoi il décide
Comment il gère sa relation au temps

Développer son efficacité relationnelle

Valoriser les différences individuelles
Utiliser ces différences de manière constructive
Optimiser son style de management
Appliquer le modèle aux situations difficiles
Appliquer le modèle au fonctionnement de son équipe

Les différentes visions et l'application des profils

La perception, comment ça marche ?
La grille et les définitions des « traits de profils », les forces et les faiblesses

Développer une efficacité optimale et une stratégie de réussite

Connaître ses propres profils dominants
S'assouplir toute en restant soi même
S'adapter aux profils d'autrui
Application selon la situation

Création d'un plan d'action pour améliorer les relations

Accroître la synergie d'équipe et la relation vis-à-vis de ses collaborateurs
Gérer plus sereinement les situations conflictuelles ou difficiles



Le leadership féminin/masculin

Objectifs

- Définir son leadership et lever les obstacles
- Construire et stabiliser le leadership au féminin
- Prendre conscience des différences qui impactent le leadership féminin
- Passer de la compétition à la coopération

Public

Toute personne/équipe souhaitant comprendre la puissance du leadership et de son emploi, tant pour les hommes que pour les femmes. Toute entreprise dans le cadre de l'amélioration de son RSE.

Durée - 2 jours

Les méthodes pédagogiques

Les + de 3R Consultants :

À partir du modèle de l'étoile du leadership, chaque participant auto-évalue son propre modèle de leadership et de trouver des axes d'amélioration. Co-animation homme/femme.

Programme

1/ Le leadership : un passé, un passif

2/ Le leadership : un présent, des actifs

3/ Lever les obstacles du leadership mixte

Ne pas confondre subordination et soumission

Stopper les virus mentaux

Apprivoiser les stéréotypes

Evaluer ses croyances limitantes et ses peurs

Arrêter l'auto-sabotage

Savoir dire NON

Savoir demander

Faire face aux provocations et manipulations diverses

4/ Construction du leadership

L'identité

Le triangle identitaire

Les qualités, les compétences, les talents

La gouvernance de soi

5/ Développer le leadership

Vision et stratégie

La confiance en soi et dans les autres

Exemplarité et éthique

Attitude positive et intelligence émotionnelle

Pouvoir d'influence et de décision

Communication et image

6/ Le leadership harmonieux

