

Institut
reperere

Activateur de compétences
pour exceller dans vos fonctions





ÉDITO

Institut Repère

est un acteur du développement de vos compétences comportementales et métiers qui se mobilise pour vous offrir des parcours d'apprentissage innovants.

Notre offre de formation a bien sûr évolué pour être disponible en ligne, en plus du présentiel, lorsque les compétences visées et la pédagogie le permettent.

Le développement de nouveaux contenus pour contribuer à soutenir l'émergence de métiers d'avenir, fait partie de notre engagement sociétal.

Depuis plus de 35 ans, notre engagement est de vous accompagner en étant un acteur à votre écoute, en ligne avec les évolutions permanentes de votre environnement, et en contribuant à votre réussite.

Un organisme de formation professionnelle reconnu

Nous avons été parmi les premiers organismes de formation à obtenir la certification Qualiopi en mars 2020. Cela couronne le travail engagé depuis plus de 10 ans lors de l'obtention des certificats ISQ-OPQF puis NF Formation et enfin ISO.

Notre objectif est de vous donner satisfaction et de rendre votre expérience d'apprentissage la plus riche possible.

Pour votre réussite

Nous sommes tous dévoués à votre cause. Notre équipe de formateurs s'engage à vous donner l'expérience d'apprentissage la plus professionnelle et la plus chaleureuse possible.

Notre offre de formation inclut l'accueil de grands noms de la PNL comme Robert Dilts et Judith Delozier. Dans leur sillage, nous collaborons avec de nouvelles figures héritières de ces grands noms et développeurs de concepts et de formations. Avec eux et nos équipes de

formateurs experts, nous contribuons à la recherche et au développement des évolutions mondiales de la PNL. Depuis l'origine, nous souhaitons être un creuset et un lieu d'émergence d'idées et d'outils comme par exemple grâce à la modélisation des facteurs clés de succès et à l'intelligence collective. Ces outils contribuent au développement des compétences professionnelles des métiers du Coaching, du Consulting, de la formation et de l'entrepreneuriat.

Dans le respect de l'environnement

Afin de limiter l'impact sur l'environnement, notre catalogue n'est disponible qu'en version numérique sur notre site. Nous sommes en recherche constante d'amélioration de nos gestes citoyens dans le domaine de la Responsabilité Sociale des Entreprises.

Avec des femmes et des hommes pour vous accompagner

Nos conseillères et conseillers en formation, ainsi que l'ensemble de l'équipe administrative se mobilisent quotidiennement pour faciliter vos conditions d'apprentissage.

Grâce aux synergies au sein du groupe Cercle Conseil, nos formateurs experts interviennent déjà dans nos locaux de Paris et Lyon. Dans ce cadre, nous espérons pouvoir continuer à nous développer pour porter nos valeurs hors de France.

Dans l'attente d'avoir le plaisir de vous accueillir parmi nous prochainement, je vous souhaite une pleine réussite dans vos projets personnels et professionnels.

Denis Carlier
Président



La loi du 5 septembre 2018, dénommée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », a pour objectif que chacune et chacun puisse avoir la possibilité d'acquérir des compétences professionnelles pour son métier d'aujourd'hui, ou dans le cadre de son désir d'évolution vers un futur métier.

En choisissant Institut Repère, c'est un peu de vous que vous nous confiez.

Nous proposons 3 entrées, vous permettant de cheminer vers nos formations :

OUTILS

Nos programmes de développement des compétences reposent sur un panel d'outils qui ont fait leurs preuves en matière de développement professionnel et organisationnel.

- > PNL
- > SYSTÉMIQUE
- > PCM
- > D'autres outils pour développer l'intelligence collective ou encore la résilience.

MÉTIERS

Vous pouvez acquérir des compétences professionnelles pour votre métier d'aujourd'hui ou dans le cadre d'un désir de changement de métier.

- > Coach
- > Formateur
- > Consultant
- > Manager
- > Entrepreneur
- > Ressources humaines

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Développer ses savoir-être est devenu incontournable. Vous pouvez découvrir ces compétences transversales dans nos formations.

- > Mieux gérer les situations relationnelles
- > Fluidifier la communication
- > Développer sa capacité à motiver
- > Faciliter le changement
- > Développer ses ressources internes
- > Développer ses capacités d'analyse



NOS FORMATIONS CLASSÉES PAR OUTILS

PNL

- › Intégrer les fondements d'une relation professionnelle efficace - Fondamentaux PNL
- › Gagner en agilité dans l'accompagnement - Technicien PNL
- › Développer des stratégies efficaces d'accompagnement - Praticien PNL
- › Conduire les changements en dépassant les résistances - Maître praticien PNL

SYSTÉMIQUE

- › Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau I
- › Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau II
- › Proposer des stratégies d'intervention et d'action par l'approche systémique
- › Intervenir auprès des collectifs par l'approche systémique

PROCESS COMMUNICATION®

- › Process Communication Model® - Niveau I
- › Process Communication Model® - Niveau II
- › Process Communication® Coaching - Atelier Expert
- › Process Communication® Coaching d'Équipe
- › Préparation à la certification en Communication Interpersonnelle Process Communication Model® (avec CPF)



NOS FORMATIONS CLASSÉES PAR OUTILS



AUTRES OUTILS

OUTILS AXÉS SUR LES TYPES DE PERSONALITÉS

- > Motiver et convaincre avec les outils du LAB Profile©
- > Comprendre et gérer les conflits d'équipe avec le Dynamic Conflict Model®
- > Recruter plus efficacement
- > Préparation et labellisation au modèle ComCOLORS®
- > Découvrir son excellence dans l'action

OUTILS AXÉS SUR LA LINGUISTIQUE

- > Accompagner avec l'approche narrative

OUTILS POUR DÉVELOPPER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

- > La boîte à outil du facilitateur
- > Faciliter la collaboration générative
- > Faciliter l'innovation avec l'Intelligence collective créative
- > Accompagner le changement des groupes et des organisations avec la T.O.B

OUTILS POUR DÉVELOPPER LE LEADERSHIP

- > Devenir un leader influent et résilient
- > Leadership et intelligence collective

OUTILS POUR DÉVELOPPER L'ENTREPRENEURIAT

- > Définir son offre et sa démarche commerciale
- > Du désir au plaisir d'entreprendre
- > Créer un site web qui vous ressemble
- > Découvrir le Modèle Entrepreneurial Mindset Profile (EMP®)

OUTILS POUR DÉVELOPPER LA RÉSILIENCE

- > Développer les stratégies de conseil en Qualité de Vie au Travail - WellScan®
- > Comprendre la résilience et aider à la développer dans le monde professionnel
- > Devenir un leader influent et résilient



NOS FORMATIONS CLASSÉES PAR MÉTIERS

FORMATIONS

COACH

- > Intégrer les fondements d'une relation professionnelle efficace - Fondamentaux PNL
- > Gagner en agilité dans l'accompagnement - Technicien PNL
- > Process Communication Model® - Niveau I
- > Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau I
- > Développer des stratégies efficaces d'accompagnement - Praticien PNL
- > Intégrer les compétences fondamentales du coaching
- > Développer son expertise du coaching

FORMATIONS DE SPÉCIALISATION

- > Accompagner dans l'apaisement de situations professionnelles douloureuses
- > Process Communication Model® - Niveau II
- > Process Communication® Atelier Expert Coaching
- > Process Communication® Coaching d'équipe
- > Comprendre les comportements pathogènes en milieu professionnel
- > Activ'Coach
- > Accompagner vers la réussite d'un concours ou examen
- > Accompagner avec l'approche narrative
- > Coaching somatique
- > Développer les stratégies de conseil en Qualité de Vie au Travail - WellScan

FORMATEUR

- > Animer des formations de manière active et collaborative
- > Concevoir un projet de formation

- > Préparation et labellisation au modèle ComCOLORS®
- > Pédagogie et commercialisation de ComCOLORS®

CONSULTANT

- > Consulting génératif
- > Comprendre la résilience et aider à la développer dans le monde professionnel
- > La boîte à outil du facilitateur
- > Faciliter la collaboration générative
- > Leadership et intelligence collective
- > Faciliter l'innovation avec l'intelligence collective créative
- > Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau I

- > Développer les stratégies de conseil en Qualité de Vie au Travail - WellScan
- > Comprendre et gérer les conflits d'équipe avec le Dynamic Conflict Model®
- > Intervention systémique en entreprise - Niveau II
- > Accompagner le changement des groupes et des organisations avec la T.O.B
- > Découvrir le Modèle Entrepreneurial Mindset Profile (EMP®)
- > Proposer des stratégies d'intervention et d'action par l'approche systémique
- > Intervenir auprès des collectifs par l'approche systémique

NOS FORMATIONS CLASSÉES PAR MÉTIERS



FORMATIONS

FORMATIONS DE SPÉCIALISATION

MANAGER

- > Devenir un leader influent et résilient
- > Process Communication Model® - Niveau I
- > Process Communication Model® - Niveau II
- > Certification en Communication Interpersonnelle
Process Communication Model

- > Motiver et convaincre avec les outils du LAB Profile©

ENTREPRENEUR

- > Du désir au plaisir d'entreprendre
- > Découvrir son excellence dans l'action

- > Définir son offre et sa démarche commerciale
- > Créer un site web qui vous ressemble

RESSOURCES HUMAINES

- > Conduire la relation en accompagnement
au projet d'évolution professionnelle
- > Conduire la méthodologie d'accompagnement
du projet d'évolution professionnelle
- > Recruter plus efficacement

- > Agir dans le cadre de la formation professionnelle
- > Process Communication Model® - Niveau I
- > Développer les stratégies de conseil en Qualité de Vie au Travail -
WellScan®



NOS FORMATIONS CLASSÉES PAR DOMAINES DE COMPÉTENCES

MIEUX GÉRER LES SITUATIONS RELATIONNELLES

- > Accompagner avec l'approche narrative
- > Accompagner le changement des groupes et des organisations T.O.B
- > Certification en Communication Interpersonnelle Process Communication Model®
- > Comprendre et gérer les conflits d'équipe avec le Dynamics Conflict Model®
- > Conduire le changement en dépassant les résistances
- > Devenir un leader influent et résilient
- > Faciliter la collaboration générative
- > Faciliter l'innovation avec l'intelligence collective créative
- > Leadership et intelligence collective
- > Préparation et labellisation au modèle ComCOLORS®
- > Process Communication Coaching d'équipe
- > Process Communication Model® - Niveau I
- > Process Communication Model® - Niveau II

FLUIDIFIER LA COMMUNICATION

- > Accompagner dans l'apaisement de situations professionnelles douloureuses
- > Activ'Coach
- > Certification en Communication Interpersonnelle Process Communication Model
- > Développer des stratégies efficaces d'accompagnement
- > Faciliter la collaboration générative
- > Gagner en agilité dans l'accompagnement
- > Intégrer les fondements d'une relation professionnelle efficace
- > Intervenir auprès des collectifs par l'approche systémique
- > Préparation et labellisation au modèle ComCOLORS®
- > Process Communication Model® - Niveau I
- > Process Communication Model® - Niveau II

DÉVELOPPER SA CAPACITÉ À MOTIVER

- > Accompagner vers la réussite d'un concours ou examen
- > Développer des stratégies efficaces d'accompagnement
- > Faciliter l'innovation avec l'intelligence collective créative
- > Gagner en agilité dans l'accompagnement
- > La boîte à outil du facilitateur
- > Motiver et convaincre avec les outils du LAB Profile©
- > Process Communication Model® - Niveau II

NOS FORMATIONS CLASSÉES PAR DOMAINES DE COMPÉTENCES



FACILITER LE CHANGEMENT

- › Accompagner dans l'apaisement de situations professionnelles douloureuses
- › Accompagner vers la réussite d'un concours ou examen
- › Coaching somatique
- › Comprendre la résilience et aider à la développer dans le monde professionnel
- › Comprendre les comportements pathogènes en milieu professionnel
- › Conduire les changement en dépassant les résistances - Maître praticien PNL
- › Développer des stratégies efficaces d'accompagnement - Praticien PNL
- › Gagner en agilité dans l'accompagnement - Technicien PNL
- › Intervenir auprès des collectifs par l'approche systémique
- › Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau I

DÉVELOPPER SES RESSOURCES INTERNES

- › Coaching somatique
- › Comprendre la résilience et aider à la développer dans le monde professionnel
- › Découvrir son excellence dans l'action
- › Devenir un leader influent et résilient
- › Faciliter la collaboration générative
- › La boîte à outil du facilitateur
- › Motiver et convaincre avec les outils du LAB Profile©

DÉVELOPPER SES CAPACITÉS D'ANALYSE

- › Accompagner avec l'approche narrative
- › Accompagner vers la réussite d'un concours ou examen
- › Appliquer la PNL systémique à la santé
- › Comprendre et gérer les conflits d'équipe avec le Dynamics Conflict Model®
- › Comprendre la résilience et aider à la développer dans le monde professionnel
- › Découvrir le Modèle Entrepreneurial Mindset Profile (EMP®)
- › Développer des stratégies efficaces d'accompagnement - Praticien PNL
- › Développer les stratégies de conseil en Qualité de Vie au Travail - WellScan®
- › Intégrer les fondements d'une relation professionnelle efficace
- › Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau II
- › Proposer des stratégies d'intervention et d'action par l'approche systémique



SOMMAIRE

12 - QUI SOMMES-NOUS ?

L'équipe de l'Institut Repère.....	13
Un regard sur la PNL.....	14
Les intervenants internationaux.....	15
Les formations animées par les intervenants internationaux.....	16

20 - GESTION DES INTERACTIONS PROFESSIONNELLES

Intégrer les fondements d'une relation professionnelle efficace - Fondamentaux PNL.....	22
Gagner en agilité dans l'accompagnement - Technicien.....	23
Développer des stratégies efficaces d'accompagnement - Praticien PNL.....	24
Parcours Maître Praticien PNL.....	25
Appliquer la PNL systémique à la santé.....	26
Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau I.....	28
Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau II.....	29
Proposer des stratégies d'intervention et d'action par l'approche systémique.....	30
Intervenir auprès des collectifs par l'approche systémique.....	31

32 - ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Intégrer les compétences fondamentales du coaching.....	34
Développer son expertise du coaching.....	35
Activ'coah.....	36
Comprendre les comportements pathogènes en milieu professionnel.....	37
Process Communication® Coaching Atelier Expert.....	38
Process Communication® Coaching d'Équipe.....	39
Accompagner avec l'approche narrative.....	40
Accompagner vers la réussite d'un concours ou examen.....	41
Préparation et labellisation au modèle ComCOLORS®.....	42
Pédagogie et commercialisation de ComCOLORS®.....	43
Accompagner le changement des groupes et des organisation TOB.....	44
Accompagner dans l'apaisement de situations professionnelles douloureuses.....	45
Développer les stratégies de conseil en qualité de vie au travail - Wellscan®.....	46



48 - INGÉNIERIE ET ANIMATION DE FORMATION

Animer des formations de manière active et collaborative.....	50
Concevoir un projet de formation.....	51

52 - LEADERSHIP ET MANAGEMENT

Devenir un leader influent et résilient	54
Comprendre la résilience et aider à la développer dans le monde professionnel.....	55
Leadership et intelligence collective	56
La boîte à outils du facilitateur	57
Faciliter l'innovation avec l'Intelligence collective créative.....	58
Comprendre et gérer les conflits d'équipe avec le Dynamics Conflict Model®.....	59
Process Communication model® - Niveau I	60
Process Communication model® - Niveau II.....	61
Certification en Communication Interpersonnelle – Process Communication Model	62

64 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES

Conduire la relation d'accompagnement du projet d'évolution professionnelle	66
Conduire la méthodologie d'accompagnement du projet d'évolution professionnelle.....	67
Recruter plus efficacement.....	68
Agir dans le cadre de « la formation professionnelle tout au long de la vie »	69

70 - ENTREPRENEURIAT

Découvrir le Modèle Entrepreneurial Mindset Profile®.....	72
Du désir au plaisir d'entreprendre.....	73
Créer un site web qui vous ressemble.....	74
Découvrir son excellence dans l'action	75
Définir son offre et sa démarche commerciale.....	76

80 - INDEX DES FORMATIONS



NOTRE HISTOIRE

La Sarl Repère est créée en janvier 1985, avec pour objet la recherche, l'étude, la formation, le conseil dans tous les domaines de la communication et du développement personnel.

Repère contribue à l'introduction de la PNL en France et se donne pour mission de « Former aujourd'hui les professionnels de la communication et du développement personnel aux techniques et disciplines de demain ». Ces techniques sont la PNL ou Programmation Neuro linguistique (une traduction de NLP ou Neuro Linguistic Programming). En septembre 1985, Repère propose ses premiers Master PNL en France.

Les fondateurs de Repère contribuent, avec d'autres, à la création de NLPNL (L'association française des certifiés en PNL) en 1990, dont le but est de donner un cadre de professionnalisme et déontologique à l'enseignement de la PNL en France. La vocation internationale de Repère s'affiche à partir de 1986. Repère propose ses formations de « Praticien NLP » et « Maître praticien NLP » avec comme animateurs Brian van der Horst, Jayne Brown, Lyne Conwell, Jonathan Rice. En 1987, la société lance la première formation d'enseignant NLP en Europe.

Repère reçoit de nombreux experts internationaux de la PNL : Carol Erickson fille aînée de Milton Erickson en avril 1990, puis par la suite Tamara et Steve Andreas ; Shelle Rose Charvet ; Robert Dilts ; Lynne Conwell ; Charles Faulkner ; John Grinder et Carmen Bostic Saint Clair ; Stephen Gilligan ; David Gordon ; Michael Hall ; Robert McDonald ; Joseph O' Connor ; Ed Reese.

A partir de 2008, les parcours professionnels proposés (PNL, Coaching, Consultant-Formateur et RH) vont s'enrichir au fil des années. Une première lettre d'information mensuelle « Repérage » est lancée en 2008. En 2009, une nouvelle identité est donnée par la transformation de la SA Repère en SAS Institut Repère. L'offre de l'Institut Repère s'éloigne des premiers positionnements très « développement personnel » pour se rapprocher de ceux de la formation professionnelle continue.

En juillet 2010, lance son premier e-learning PNL.

Le 6 mars 2014, la loi sur la formation professionnelle est promulguée, l'entreprise déjà en pointe en matière de qualité et de certification, s'engage dans une transcription de ses formations en compétences professionnelles.

A partir de 2017, l'Institut Repère se développe sur le bassin lyonnais, et crée en 2018 son lieu de formation à Jonage (banlieue de Lyon).

Le 3 mars 2020, la société obtient le label RNQ Qualiopi en avance de près de deux ans sur les obligations réglementaires.

SE FORMER POUR GRANDIR ET TRANSFORMER DURABLEMENT SES CAPACITÉS D'ADAPTATION AU MONDE MODERNE

La mission de l'Institut Repère est de préparer ou de perfectionner les professionnels de l'accompagnement au changement, de la formation et du conseil RH, elles visent l'acquisition des **compétences transversales et transférables**, qui impliquent une pluralité de postures et de comportements professionnels, qui favorisent le changement individuel et collectif et qui constituent une réponse adaptée aux évolutions du monde du travail.

Nos valeurs associent **une haute technicité** (l'expertise des formateurs, la performance et la pluridisciplinarité des outils de communication, d'apprentissage et de changement...), **une haute humanité** (protection et autonomie, respect de chacun et le plaisir d'apprendre...) et **la réussite de nos clients**. Des valeurs qui respectent l'écologie des individus et des organisations et favorisent une évolution durable

ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES ET TRANSFÉRABLES

La Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) invite les entreprises à rendre compte de l'impact de leurs décisions économiques sur la société et l'environnement. Pour répondre au défi de la préservation et du développement des ressources du « capital humain », la formation constitue un levier incontournable. Une formation pour acquérir des compétences « d'adaptation au poste de travail », mais surtout des **compétences « transversales » et « transférables »**, car seules ces dernières peuvent accompagner les individus à passer le cap des mutations technologiques et économiques, à développer leur potentiel et à participer à leur progression professionnelle et personnelle.

Ce type de formation est un investissement en mesure de soutenir durablement l'employabilité, l'innovation et la compétitivité des entreprises.

DES DOMAINES D'APPRENTISSAGE POUR EXCELLER DANS VOS FONCTIONS

Le parcours d'apprentissage est l'itinéraire à suivre pour faire aboutir un projet personnel ou professionnel. L'excellence vient des compétences transversales et transférables qui permettent de maintenir une performance dans des contextes multiples ou en évolution.

Gestion des interactions professionnelles, avec les parcours certifiants et les outils d'excellence de la PNL.

Accompagnement individuel et collectif, avec une pluralité d'outils et de modèles d'intervention en coaching.

Ingénierie et animation de formation, pour concevoir, animer et vendre une formation répondant aux attentes d'une organisation.

Leadership et Management, pour conduire un groupe vers la réalisation de résultats opérationnels et innovants.

Développement des Ressources Humaines, pour préparer au mieux les conditions de réussite de chacun et l'expression des potentiels.

Entrepreneuriat, pour acquérir les compétences clés d'un entrepreneur qui réussit.

Ceux qui vous accompagnent dans ces parcours sont des professionnels de la communication, de l'apprentissage et du changement. Ces hommes et ces femmes sont des experts et des modèles de ce qu'ils enseignent.

DES OUTILS PERFORMANTS, COMPLÉMENTAIRES ET PLURIDISCIPLINAIRES

Notre expertise repose sur la maîtrise d'une sélection de méthodologies complémentaires, pratiques et utilisables au quotidien et de technologies performantes qui vont contribuer à l'acquisition des compétences transversales et transférables qui conditionnent la réussite de vos parcours d'apprentissage et de vos objectifs professionnels.

La PNL. C'est la technologie centrale de l'Institut Repère depuis 1985. Elle porte son regard sur l'intériorité, la structure de l'expérience subjective et les éléments sur lesquels il est possible d'agir avec efficacité et élégance.

La Process Communication®. Elle s'intéresse également à l'intériorité, à la dynamique psychologique des individus. Elle permet de comprendre rapidement les spécificités de la carte du monde d'une personne et d'y adapter nos modes de communication.

L'Approche Systémique. Elle traite de l'extériorité des individus et de leurs interactions au sein d'un système humain. Elle propose des modes de pensée et d'action qui rétablissent ou renforcent la fonctionnalité et la performance du système.

L'ÉQUIPE DE L'INSTITUT REPÈRE



CONSEIL EN FORMATION

Sabine BOILVIN
01 43 46 89 25
sabine.boilvin@institut-repere.com



GESTION DES INSCRIPTIONS ET ORGANISATION DES FORMATIONS

Mickael GALOP
01 43 46 89 26
mickael.galop@institut-repere.com



DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Jacques MISSIO
01 43 46 00 16
jacques.missio@institut-repere.com



EXPERT TECHNICO-PÉDAGOGIQUE

Michael AMEYE
01 43 46 00 16
michael.ameye@institut-repere.com



COORDINATION PÉDAGOGIQUE

Ghita BOUTALEB
01 43 46 89 41
ghita.boutaleb@institut-repere.com



PRÉSIDENTE

Denis CARLIER
01 43 46 00 16
denis.carlier@institut-repere.com



GESTION DES INSCRIPTIONS ET ORGANISATION DES FORMATIONS

Céline NOEL DESFONTAINES
01 43 46 00 16
celine.noeldesfontaines@institut-repere.com



DÉVELOPPEMENT WEB ET E-LEARNING

Sébastien AUBIN
01 43 46 89 28
sebastien.aubin@institut-repere.com



CONSEIL EN FORMATION

Ketty DAMPIED
01 43 46 89 48
ketty.dampied@institut-repere.com



COMPTABILITÉ ET GESTION

Amandine LAMIRAND
01 43 46 89 44
amandine.lamirand@institut-repere.com



CONSEIL EN FORMATION

Karine RENUCCI
01 43 46 89 27
karine.renucci@institut-repere.com



UN REGARD SUR LA PNL

LA PNL : UN OUTIL AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ

Les termes **Programmation Neuro-Linguistique (ou PNL)** intègrent les trois composantes fondamentales de l'expérience humaine : la **neurologie** régule le fonctionnement de notre corps, le **langage** détermine notre manière d'interagir et nos **programmes** déterminent le modèle du monde que nous créons. La PNL décrit comment les interactions entre la pensée (**Neuro**) et le langage (**Linguistique**) organisent le fonctionnement de notre corps et de nos comportements (**Programmation**) et les résultats que nous obtenons. Robert Dilts

LES SOURCES ET FINALITÉS DE LA PNL

Les créateurs : John Grinder (linguiste et psychologue) et Richard Bandler (mathématicien et praticien en Gestalt-thérapie) ont posé dans les années 70 les bases d'une approche aujourd'hui mondialement reconnue.

Les développements apportés depuis par R. Dilts et J. DeLozier explorent de nouvelles dimensions de l'expérience et proposent des modèles et techniques PNL efficaces, simples, élégants, applicables aux individus, aux groupes comme aux organisations.

INSTITUT REPÈRE, PIONNIER DE LA PNL EN FRANCE

Les sources d'inspiration : les créateurs de la PNL ont su établir les complémentarités entre la Sémantique Générale, la Cybernétique, les travaux de l'école de Palo Alto et les recherches sur le fonctionnement cérébral.

Les buts initiaux : la modélisation des pratiques de thérapeutes d'exception (M. Erickson, F. Perls, V. Satir). La modélisation précise ce qui est nécessairement présent dans une expérience, pour aboutir au résultat souhaité. Elle produit une carte des opérations à mettre en œuvre pour reproduire un résultat.

Les buts actuels : la modélisation de l'excellence humaine quel que soit son domaine (les affaires, la santé, les arts, l'éducation...), pour créer des outils et modèles simples qui génèrent des résultats vérifiables. La modélisation facilite le développement de l'excellence des individus et des groupes.

LE CHAMP D'APPLICATION DE LA PNL

Nos formations en PNL développent des compétences transversales et transférables dans 3 domaines :

La communication interpersonnelle : les bons communicants établissent une relation de confiance avec eux-mêmes, les autres (personnes, métiers et cultures) nécessaire à la réalisation d'objectifs. L'impact qu'ils ont sur eux-mêmes et les autres favorise la création de nouvelles relations et opportunités d'actions, l'obtention de résultats à savourer et à partager.

L'apprentissage : un environnement instable nous incite à désapprendre rapidement pour réapprendre encore plus vite. Ce qui est possible en transférant la structure de notre propre excellence d'une situation à une autre, ou en modélisant l'excellence des personnes qui nous entourent.

Le changement : les individus et les organisations ont sans cesse besoin d'établir un nouvel équilibre entre des exigences externes (contraintes de l'environnement) et internes (valeurs, mission et vision). Un équilibre qui sollicite de nouvelles ressources et dont la stabilité est gage d'une plus grande énergie et performance.

L'excellence de la PNL est liée au développement d'une métacognition, cette capacité à s'observer en agissant et en faisant des choix. La métacognition est la clé d'un apprentissage permanent.

DES FORMATIONS PNL POUR QUI ?

Les formations de l'Institut Repère s'adressent à ceux qui par leurs fonctions ou métiers travaillent avec un public :

Métiers de l'accompagnement : coaching individuel ou d'équipe, Team Building, professions médicales ou de la psychothérapie, etc.

Métiers du conseil RH et de l'emploi : recrutement, bilan de compétences, outplacement, conseil en évolution professionnelle, médiation.

Métiers de la formation : formateurs, enseignants, éducateurs, animateurs.

Fonctions opérationnelles de l'entreprise : RH, management, commerciales, responsables projets ou qualité.

Une formation PNL permet de professionnaliser une fonction ou un métier pour en accroître l'impact, le niveau de motivation et de performance, pour faire reconnaître une expertise, faire évoluer un projet, une carrière, une employabilité, etc.



LES INTERVENANTS INTERNATIONAUX



CHILINA HILLS

Coach, formatrice et conférencière internationale depuis plus de 30 ans : experte en communication et influence, maître praticien en PNL, enseignante en LAB Profile. Auteure de trois livres « Cultivez votre Charisme » Eyrolles, « Petites Touches qui font Mouche » Amazon, et « 97 exercices décalés pour prendre la parole n'importe où, n'importe quand, avec (presque) n'importe qui » Eyrolles, co-écrit avec Geneviève Smal.



MICKEY A. FEHER

Consultant, animateur et coach génératif américain d'origine hongroise qui travaille à l'international. Il a été directeur général et directeur des ventes dans de grandes multinationales et a occupé divers postes de direction en Europe. Il est également le cofondateur de MindsetMaps International, en collaboration avec Robert Dilts, et il est le cocréateur de l'inventaire Success MindsetMap™ illustré par Antonio Meza. Mickey compte parmi ses clients certaines des plus grandes multinationales du monde, comme Microsoft, GE, Vodafone et Mondelez ainsi que EDF. Sa passion, c'est de travailler avec les hommes pour redéfinir une masculinité saine dans toutes les sphères de leur vie.



COLETTE NORMANDEAU

Maître-enseignante internationale en PNL, formatrice en modélisation des facteurs de succès, consultante générative et coach PNL exécutive. Elle est membre la leadership team du Dilts Strategy Group. Colette est la fondatrice de L'essentiel École internationale PNL humaniste établie à Québec, au Canada. Elle se consacre à la formation et à la certification de coaches PNL en développement personnel, d'affaires et exécutifs depuis 2001. Elle vit sa passion et sa mission en accompagnant, par des formations, des conférences, du coaching et de la consultation, des milliers d'entrepreneurs, d'équipes, de gestionnaires, de dirigeants et d'entreprises à travers le monde.



ROBERT DILTS

Formateur, auteur et développeur de la PNL et de ses applications aux domaines de la santé, de l'éducation et des affaires. Il est l'auteur de nombreux ouvrages de référence sur la PNL. Ses derniers travaux sur la PNL de 3e génération concernent la communication, l'apprentissage et le changement aux niveaux de l'identité, de la mission et de la vision. Les applications en sont génératives et systémiques et s'adressent autant à la croissance des individus que des organisations.



JAMES LAWLEY ET PENNY TOMPKINS

Formateurs, auteurs et superviseurs. Conseillent des organisations comme GSK, l'Université de Yale Child Study Center, NASA Goddard Space Center ; et supervisent depuis 1993 les psychothérapeutes neurolinguistiques du « United Kingdom Council for Psychotherapy ». Auteurs de « Des métaphores plein la tête ». Membres à vie de l'Association canadienne de PNL, membres honoraires de l'Association Internationale des Superviseurs de Coaches et premiers formateurs honoraires certifiés par l'INLPTA



SHELLE ROSE CHARVET

Formatrice experte en motivation. Enseignante certifiée de PNL depuis 1992, experte reconnue internationalement pour son travail avec le LAB Profile®, conseil en entreprise pour résoudre les problèmes de marketing, de vente et de communication en équipe. Présidente de l'association canadienne des conférenciers/ières en 2009. Bilingue français-anglais, elle travaille également en espagnol. Auteur du livre « Le plein pouvoir des mots » chez InterEdition.



JUDITH DELOZIER

Formatrice américaine qui a participé au développement de la PNL et à la création de cursus de formation depuis 1975. Elle a fait partie du groupe original d'étudiants de Bandler-Grinder. Elle a contribué à développer de nombreux modèles PNL (positions perceptuelles, SCORE...), notamment sur les aspects somatiques, transculturels. Son amour de la danse (ballet et danse congolaise) l'a amenée à promouvoir le mouvement et le corps comme outil principal en PNL ce qui a conduit à la création de la syntaxe somatique avec Robert Dilts.



Retrouvez l'ensemble de nos formateurs experts en suivant le lien suivant :

www.institut-repere.com/Institut-Repere/nos-formateurs



COACHING SOMATIQUE

Un voyage de transformation au coeur de l'identité

 2J - 14H



Objectifs :

Utiliser les métaphores du voyage du héros et les outils et techniques de la PNL de 3ème génération comme méthodologie d'accompagnement du changement au niveau du concept de soi et de l'identité.

Public :

Coachs et professionnels de l'accompagnement.

Prérequis :

Aucun.

Animation :

Judith Delozier

Compétences :

- > Comprendre les étapes clés du processus de changement transformationnel.
- > Mettre en œuvre une technique de changement au niveau du concept de soi.
- > Installer en soi et chez l'autre un état de ressource.

Contenu pédagogique :

JOUR 1

“Sagesse” somatique. Les 4 questions fondamentales pour “revenir à soi” en tant que coach. La syntaxe somatique. Enrichir et modifier sa carte mentale à travers le mouvement du corps et l'approche par les états internes. Intégration sur la ligne du temps par le mouvement

JOUR 2

Accompagnement somatique avec le modèle S.C.O.R.E. Cartographier et guider le processus symbolique du « Voyage du Héros ». Guider l'exploration et l'intégration de la Matrice de l'Identité par le corps. Guider les transitions par un accompagnement somatique avec le « cycle du dragon »



FACILITER LA COLLABORATION GÉNÉRATIVE

Déployez la puissance créative des équipes et des organisations - SFM2



5J (2J + 1J + 2J
+ 7H d'exercices asynchrones) - 42H



Objectifs :

Développer la capacité à potentialiser, amplifier et orienter l'intelligence collective d'un groupe de personnes vers de manières réinventées de collaborer.

Public :

Tout professionnel désirant développer des collaborations innovantes : coaches, consultants, managers, chefs de projet.

Prérequis : Aucun.

Animation :

Robert Dilts

Elisabeth Falcone

Jean-François Thiriet

Michaël Ameye

Compétences :

- > Soutenir la création du niveau de rapport nécessaire entre des membres du groupe pour produire l'Intelligence Collective.
- > Identifier et exprimer une vision équilibrée et un but servant de point de focalisation pour l'intelligence collective.
- > Établir et assurer les conditions d'un partage ouvert et la communication entre les membres du groupe.
- > Sélectionner et adopter l'état personnel interne et externe approprié et des modes de comportement nécessaires pour assurer le développement de l'intelligence collective dans un groupe.

Contenu pédagogique :

COLLABORATION GÉNÉRATIVE

Développer le champ relationnel afin de construire les prémisses d'une collaboration générative.

Créer un « réceptacle COACH » (COACH Container™).

Développer une intention collective.

Développer un état génératif collectif.

MODÉLISATION DES SYNERGIES

(100 % EN LIGNE OU HYBRIDE)

Utiliser les concepts de Résonance, Synergie et Emergence.

Le modèle de facilitation de l'intelligence collective générative.

Les Facteurs de Succès de la Synergie.

LA SAGESSE DES FOULES

Utiliser le catalyseur de collaboration.

Utiliser le Générateur de nouvelle réalité.

Attirer et développer les ressources.



LES FORMATIONS ANIMÉES PAR LES INTERVENANTS INTERNATIONAUX



CONSULTING GÉNÉRATIF

Développez les compétences clés du métier de consultant

 11J (4J + 3J + 4J) - 77H



Objectifs :

Construire son identité de consultant génératif et appliquer les principes du consulting génératif aux 3 stades d'évolution d'une organisation : croissance – crise - transition

Public :

Professionnels de l'accompagnement, coaches, consultants, facilitateurs, formateurs, managers, dirigeant d'entreprises...

Prérequis :

Aucun.

Animation :

Robert Dillts, Elisabeth Falcone, Mickey Feher
Colette Normandeau, Jean-François Thiriet.

Compétences :

- > Définir la fonction d'un consultant et la différencier de celle d'un coach ou d'un facilitateur Identifier les spécificités de l'approche générative en consulting.
- > Citer et appliquer les 7 étapes du Modèle DIAMOND du consulting génératif et les 9 compétences associées.
- > Elaborer une intervention de consulting génératif à partir du modèle SCORE.
- > Expliquer les modèles SFM « Cercle de réussite », « Intelligence Collective », et « Leadership conscient » et les intégrer dans leurs interventions.

Contenu pédagogique :

STIMULER LA CROISSANCE AVEC LE CERCLE DE SUCCÈS SFM

Définir cinq résultats clés pour réussir. Développer un état d'esprit entrepreneurial optimal. Trouver leur passion et l'exprimer comme une vision. Créer un puissant « cercle de succès ». « Imaginer » un avenir réussi. Transformer les obstacles en opportunités.

SURVIVRE À LA CRISE AVEC LE LEADERSHIP CONSCIENT ET LE MODÈLE SFM

Développez une plus grande intelligence émotionnelle et améliorez leur « jeu intérieur ». Communiquer une vision convaincante pour l'avenir. Autonomiser, coacher et inspirer les membres de leurs

équipes plus efficacement. Encourager une coopération d'équipe plus efficace.

ACCOMPAGNER LA TRANSITION AVEC L'INTELLIGENCE COLLECTIVE ET LE MODÈLE SFMT

Augmenter le « QI collectif » des groupes et des équipes. Aider à stimuler de nouvelles idées, des solutions créatives et des décisions plus judicieuses. Créer un meilleur alignement et une plus grande cohésion entre les membres du groupe. Améliorer les performances en favorisant la résonance et la synergie. Mettre en place des processus de partage des bonnes pratiques et de brainstorming.



MOTIVER ET CONVAINCRE AVEC LES OUTILS DU LAB PROFILE[©]

Développez votre niveau d'influence

 2J - 14H



Objectifs :

Identifier les déclencheurs inconscients de la motivation et les utiliser dans divers contextes professionnels.

Public :

Manager, fonctions RH, marketing et vente.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation «Intégrer les fondements d'une relation professionnelle efficace» (Fondamentaux PNL).

Animation :

Shelle Rose Charvet
Chilina Hills

Compétences :

- > Identifier les facteurs de motivation d'un collaborateur.
- > Comprendre ses propres modes de motivation.
- > Persuader et motiver.

Contenu pédagogique :

IDENTIFICATION DES DÉCLENCHEURS DE LA MOTIVATION

Indicateurs linguistiques et comportementaux de chaque schéma. (initiation de l'action, direction et source de la motivation, aptitudes aux changements, mode de décision).

IDENTIFICATION DES SCHÉMAS COMPORTEMENTAUX AU TRAVAIL

Indicateurs prédictifs d'un mode de comportement au travail.

REPÉRAGE DES STRATÉGIES DE RÉUSSITE

Activités et fonctions associées aux schémas de motivation.

PRATIQUE DU LANGAGE D'INFLUENCE

Langage spécifique à utiliser avec chaque schéma de motivation.

APPLICATION DE LA MÉTHODE, au management, RH, Marketing, Vente, etc.

Cette formation fait partie du parcours de Maître Praticien PNL



GESTION DES INTERACTIONS PROFESSIONNELLES



FORMATIONS LABELLISÉES EN PNL

Le monde du travail est un espace de communication, d'apprentissage et de changement, que ce soit pour échanger, partager, acquérir de nouvelles compétences, collaborer, vendre, négocier, manager, conduire le changement, motiver et inspirer, etc. Des compétences qui vont permettre aux individus et aux organisations de s'adapter rapidement à l'accélération du rythme des changements du monde moderne.

Cette capacité d'adaptation détermine le degré d'influence pour agir sur soi, les autres et les situations. Il n'y a pas de résultats sans influence et sans actualisation des apprentissages, un domaine dans lesquels les outils de la PNL excellent.

Et pour la PNL il n'y a pas de développement et de résultats durables sans une influence qui respecte profondément les intérêts de chacun.

UN PARCOURS D'EXPERTS EN MATIÈRE D'INTERACTIONS PROFESSIONNELLES

L'excellence professionnelle vient d'une capacité d'apprentissage exceptionnelle, en lien avec une métacognition, cette capacité à réfléchir sur sa propre façon de communiquer, d'apprendre, de changer, pour évaluer son efficacité, adopter une stratégie correctrice et l'améliorer sans cesse.



LES ÉTAPES DU PARCOURS LABELLISANT EN PNL

Les formations sont accompagnées d'un e-learning tutoré et de soirées de pratiques



LES OUTILS ET MÉTHODOLOGIE DE LA PNL

Les outils PNL abordent la communication interpersonnelle, l'apprentissage et le changement en divers niveaux, allant de l'extériorité (environnement, comportements) vers l'intériorité (capacités, valeurs et croyances, identité, vision).

1 - Niveau « Fondamentaux » : les changements sont « correctifs » et concernent des compétences comportementales dans un contexte donné.

2 - Niveau « Technicien » : les changements sont « correctifs et adaptatifs » car ils permettent de faire varier des réponses comportementales au sein d'un même sous-système.

3 - Niveau « Praticien » : les changements sont « évolutifs » car ils concernent des apprentissages transférables d'un contexte à un autre.

4 - Niveau « Maître Praticien » : les changements sont « génératifs et évolutionnaires » car ils concernent les règles internes (croyances et valeurs) qui organisent le fonctionnement externe d'un système.

Ce parcours comprend une formation enseignée par des formateurs internationaux :

Motiver et convaincre avec les outils du LAB Profile©

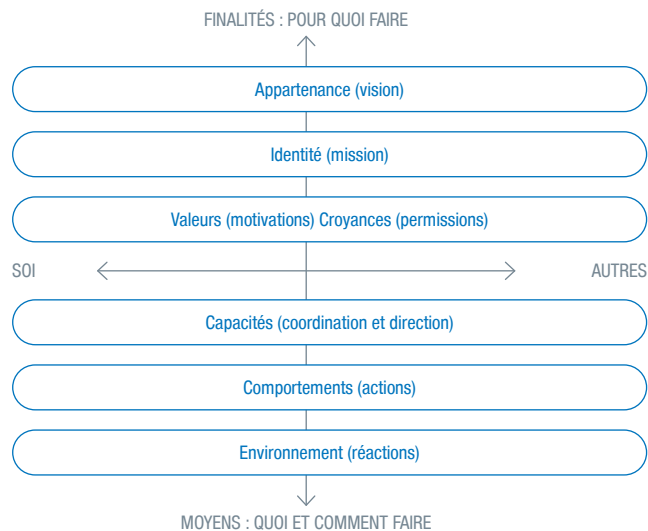


Schéma d'après Robert Dilts



INTÉGRER LES FONDEMENTS D'UNE RELATION PROFESSIONNELLE EFFICACE

Fondamentaux PNL



 3J - 21H

Objectifs :

Accroître l'efficacité de ses relations professionnelles, développer un dialogue professionnel qui facilite l'atteinte de résultats opérationnels.

Public :

Professionnels des RH, accompagnement, formation, management.

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Appliquer des techniques de rentrée en relation performantes en s'appuyant sur les meilleures pratiques de communication afin d'instaurer un climat de confiance avec son ou ses interlocuteur(s).
- > Formuler des objectifs opérationnels à partir de l'analyse de la situation de l'individu ou de l'équipe afin d'identifier les indicateurs de réussite de l'objectif.

Contenu pédagogique :

STRUCTURE D'UNE EXPÉRIENCE

Éléments-clés de l'expérience humaine et du processus de changement. Langage sensoriel et non sensoriel, verbal et non verbal. Acuité sensorielle.

ÉTABLISSEMENT ET MAINTIEN DE LA RELATION

Attitudes relationnelles. Conditions relationnelles de la confiance. Mécanismes de l'influence (sur soi et les autres).

FORMULATION DES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Passer de l'idée à l'action dans le respect de l'écologie du système.

MOBILISATION DE SES RESSOURCES PERSONNELLES

Fonction adaptative et dysfonctionnements des émotions. Adapter ses ressentis aux situations rencontrées.



GAGNER EN AGILITÉ DANS L'ACCOMPAGNEMENT



Technicien PNL

 6J (2 x 3J ou 3 x 2J) - 42H

Objectifs :

Renforcer l'efficacité de sa pensée, de sa réflexion, de ses représentations mentales et des modalités du langage qui impactent les potentiels d'une personne.

Public :

Professionnels des RH, accompagnement, formation, management.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation « Intégrer les fondements d'une relation professionnelle efficace » - Fondamentaux PNL

Compétences :

- > Adapter son comportement et son langage aux besoins du client afin d'instaurer un cadre de travail sécurisant et motivant pour la personne accompagnée.
- > Questionner la ou les personne(s) accompagnée(s) sur sa situation ou son vécu professionnel à l'aide d'un modèle d'exploration du langage afin d'identifier ensemble ce qui freine la réalisation de son ou ses objectif(s).
- > Questionner la personne sur ses valeurs individuelles et déclencheurs internes de motivation afin d'aider la personne à renforcer sa détermination à agir.

Contenu pédagogique :

SYSTÈMES DE REPRÉSENTATION ET MODÈLES LINGUISTIQUES

Lien entre système de représentation et codage de l'expérience. Ajustement de ses représentations pour accéder à plus de choix. Questionnement des imprécisions et biais du langage qui reflètent des représentations limitantes. Accès aux ressources par une communication indirecte.

CONGRUENCE PERSONNELLE ET RECADRAGE D'UNE EXPÉRIENCE

Les cadres de perception. Traitement des objections par le recadrage de sens et de contenu. Motivation et identification des valeurs. Alignement sur des valeurs et détermination à agir. Prise en compte du point de vue des autres.



DÉVELOPPER DES STRATÉGIES EFFICACES D'ACCOMPAGNEMENT



Praticien PNL

 10 J (4J + 4J + 2J) - 70 H / Labellisation optionnelle : 2 J - 14 H

Objectifs :

Acquérir une pensée stratégique pour lever les freins à l'action, dans un contexte de stress et de conflits. Découvrir des processus naturels d'apprentissage.

Public :

Professionnels des RH, accompagnement, formation, management.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation « Gagner en agilité dans l'accompagnement » Technicien PNL

Compétences :

> Écouter activement la ou les personne(s) accompagnée(s) afin de l'aider à percevoir les éléments-clés de son/leur expérience subjective de la situation

> Utiliser des techniques de visualisation et d'exploration de différents points de vue par rapport à une situation donnée afin d'aider la personne à élargir son champ de perception.

> Questionner les évidences et les convictions qui freinent les avancées afin de conduire la personne accompagnée dans une remise en question propice à un changement de comportement ou de stratégie.

> Utiliser des techniques de créativité adaptées à la situation de la personne accompagnée afin qu'elle trouve par elle-même des nouvelles manières de se comporter dans une situation déterminée.

> Utiliser des techniques de soutien à la prise de décision afin d'accompagner la personne dans mise en place de nouveaux comportements, de nouvelles manières de faire.

Contenu pédagogique :

UTILISATION DE STRATÉGIES

Conditions de bonne formulation des stratégies efficaces. Générer de nouveaux comportements. Cadre du « comme si » et production de choix.

MISE EN ACTION AVEC LES MODÈLES DE CHANGEMENT

Distanciation des situations de stress et réinterprétation des expériences négatives du passé. Gestion des conflits et négociation.

COHÉRENCE DES ACQUIS

Fonction des présupposés. Questions d'objectif associées à celles du méta-modèle et aux positions de perception. Chaînage de réorientation. Processus pour savoir quoi faire, quand et choisir la technique appropriée.

OPTION LABÉLISANTE :

Stratégies intégrées d'accompagnement. Associer plusieurs techniques (révisions et synthèse). Bilan et synthèse. Evaluation de ses apprentissages.



PARCOURS MAÎTRE PRATICIEN PNL



 21J (6 x 3J + 1J + 2J)

CONDUIRE LE CHANGEMENT EN DÉPASSANT LES RÉSISTANCES

Objectifs :

Comprendre les modes d'activation, de régulation, de blocage d'un système humain et agir au bon niveau pour dépasser les résistances au changement.

Public :

Professionnels des RH, accompagnement, formation, management.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation «Développer des stratégies efficaces d'accompagnement» Praticien PNL

Compétences :

- Comprendre et intervenir sur le fonctionnement des systèmes complexes.
- Faire émerger les ressources facilitant le changement des personnes et/ou des systèmes.
- Lever les blocages et freins à l'action en recadrant les convictions limitantes et/ou conflictuelles.
- Faciliter les évolutions identitaires et le processus de deuil.
- Adapter et combiner les différents outils et techniques PNL en fonction des situations rencontrées

Contenu pédagogique :

RÉSoudre LES PROBLÈMES COMPLEXES

Comprendre et changer l'organisation des systèmes complexes et résoudre les conflits de valeur avec le modèle SCORE.

ADAPTER LE NIVEAU DE RESSOURCE A CELUI DU PROBLÈME

Utiliser un niveau de ressources (confiance, motivation) adapté à celui du changement souhaité.

MOTIVER ET CONVAINCRE AVEC LES OUTILS DU LAB PROFILE

Identification des déclencheurs de motivation. Identification des schémas comportementaux au travail. Repérage des stratégies de réussite. Pratique du langage d'influence

COMPRENDRE, AUDITER ET FAIRE ÉVOLUER LES CONVICTIONS LIMITANTES Recadrer les croyances limitantes et les objections au changement.

ACTUALISER LE CONCEPT DE SOI

Faciliter les évolutions identitaires et résoudre les problèmes liés aux frontières identitaires (deuils professionnels, dépendances, pardons).

MODÉLISER AVEC LES OUTILS DE LA PNL

MODELISER UNE COMPÉTENCE

Modélisation d'un savoir faire. Apprendre à apprendre.

DEMONSTRER L'INTEGRATION DES COMPÉTENCE ET SON NIVEAU DE MAÎTRISE. Certification, bilan de synthèse et clôture



MOTIVER ET CONVAINCRE AVEC LES OUTILS DU LAB PROFILE®

2 J – 14 H



APPLIQUER LA PNL SYSTÉMIQUE À LA SANTÉ

Acquérir une vision intégrale de la santé et faire l'expérience de l'impact de notre pensée sur les processus naturels d'auto régulation

 3J - 21H



Objectifs :

Acquérir une vision globale, systémique et responsabilisante de la santé. Appliquer les étapes d'un processus facilitant la résolution des problèmes de santé et l'obtention d'une meilleure qualité de vie.

Public :

Professionnels de santé et/ou de l'accompagnement (coachs, psychothérapeutes, etc.).

Prérequis :

Avoir une expérience dans l'accompagnement ou avoir validé les compétences de la formation «Gagner en agilité dans l'accompagnement» - Technicien PNL

Compétences :

- > Acquérir une vision systémique et générative de la santé.
- > Clarifier le champ d'intervention cognitif et non médical de la démarche.
- > Mettre en pratique les étapes d'un processus de changement dans le champ de la santé.
- > Mobiliser les ressources internes pour faciliter le processus.

Contenu pédagogique :

PENSER LA SANTE DE FAÇON SYSTÉMIQUE ET GÉNÉRATIVE

Préciser le cadre d'intervention non médical du coaching de santé. Comprendre le modèle PNL de la santé et expérimenter l'impact de la pensée sur le corps.

Modifier le codage sensoriel d'un état émotionnel inconfortable.

Modéliser les facteurs de réussite des « bons guérisseurs ».

SUIVRE LES ETAPES D'UN CHANGEMENT EN MATIÈRE DE SANTE

Intégrer les étapes clés du processus de changement.

Recadrer les croyances limitantes avec le reimplanting ou le conflit de croyances. Accroître sa confiance en ses capacités d'auto régulation.

SOUTENIR LE PROCESSUS DE CHANGEMENT

Soutenir les changements à santé à différents niveaux d'expérience. Mobiliser et synchroniser les ressources des cerveaux droit et gauche.

Renforcer son immunité sociale contre les « virus de la pensée ».





INTERVENTION SYSTÉMIQUE DANS L'ENTREPRISE NIVEAU I



Découvrir l'approche interactionnelle et stratégique de Palo Alto

 6J (2 x 3J) - 42H

Objectifs :

Mettre en pratique une vision systémique, interactionnelle et stratégique d'une situation problématique dans l'entreprise.

Public :

Consultants, formateurs, coachs, managers.

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Identifier les boucles interactionnelles dans un contexte organisationnel afin d'aider la personne à prendre conscience de ses « ornières » relationnelles.
- > Mettre en place une intervention directe et paradoxale afin de stimuler l'auto-décision du client.
- > Clarifier son mandat dans le cadre d'une intervention afin de responsabiliser la personne accompagnée dans la mise en place de changement de niveau 2.

Contenu pédagogique :

APPLICATION D'UNE VISION INTERACTIONNELLE ET SYSTÉMIQUE

Redondances interactionnelles et modélisation des situations d'intervention. Principes de la communication. L'intervention comme interaction spécifique au sein d'un ensemble d'interactions.

INTERVENTION STRATÉGIQUE

Recadrage, interventions directes et paradoxales, et questionnement. Cadrage de l'intervention par une co-construction d'une définition du problème. Modèle d'intervention de l'école de Palo Alto.

CLARIFICATION DU CADRE DE L'INTERVENTION ET UTILISATION DU MODÈLE

Mandat et précautions contractuelles. Mobilisation des partenaires de l'intervention. Utilisation du modèle interactionnel et coaching avec l'approche de Palo Alto.



INTERVENTION SYSTÉMIQUE DANS L'ENTREPRISE NIVEAU II

Perfectionnement au modèle de Palo Alto

 3J - 21H



Objectifs :

Conduire des entretiens supervisés et nommer ses propres difficultés dans leur mise en œuvre. S'inscrire dans une posture non normative et non pathologisante.

Public :

Consultants, coaches, formateurs, managers.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation « Intervention systémique niveau I. »

Compétences :

- > Conduire un entretien de face à face et porter un regard interactionnel sur une situation problème.
- > Énoncer une intervention stratégique au regard de la situation.
- > « Vendre » une intervention stratégique.

Contenu pédagogique :

REPÉRAGE DE SES PROPRES POINTS DE VIGILANCE

Débriefing d'entretiens filmés et rédaction d'une synthèse.

EXPLORATION DES TENTATIVES DE SOLUTION

Entretien, reformulation et validation d'une synthèse avec la personne concernée. Énonce précis du thème d'intervention stratégique. Le confort de l'intervenant.

VENTE DE LA TÂCHE

Préparation d'une intervention adaptée à la vision du monde du patient et proposition de tâche. Questionnement de la consolidation du changement et tenue d'une position stratégique. Repérage des situations où l'intervenant est devenu plus demandeur que le demandeur. Mise en place des garde-fous pour vérifier la congruence de sa position relationnelle avec le modèle de Palo Alto.



PROPOSER DES STRATÉGIES D'INTERVENTION ET D'ACTION PAR L'APPROCHE SYSTÉMIQUE



Concevoir et proposer des actions adaptées

 6J (2 x 3J) - 42h

Objectifs :

Accompagner : concevoir et proposer les actions adaptées (pertinence, cohérence).

Public :

Professionnels impliqués dans l'accompagnement, la formation, les relations humaines et le management.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation « Intervention systémique dans l'entreprise niveau I. »

Compétences :

> A partir de l'identification de la vraie demande, et de la modélisation de la situation-problème, l'intervenant doit être capable de proposer des stratégies d'interventions et d'actions qui vont permettre à la personne ou au groupe «client» de concevoir et mettre en œuvre ses propres solutions pour aller vers les objectifs de changement voulus.

Contenu pédagogique :

L'INTERVENTION SYSTÉMIQUE

Une grille de lecture systémique ; Le client, la demande et la contrainte, La notion d'objectif minimal dans la démarche d'accompagnement.

LES APPORTS DE L'ÉCOLE DE PALO ALTO

Le mouvement stratégique et les différents types de tâches ; les logiques de tentatives de solutions inopérantes.

L'UTILISATION DES PRINCIPES DE L'APPROCHE SYSTÉMIQUE

Le questionnement systémique et la posture, Les recadrages, la reformulation ; La notion de perception réaction.

UN ENTRAÎNEMENT À UNE SÉANCE COMPLÈTE



INTERVENIR AUPRÈS DES COLLECTIFS PAR L'APPROCHE SYSTÉMIQUE



Organiser et conduire les actions d'accompagnement

 9J (3 x 3J) - 63H

Objectifs :

Organiser et conduire les actions d'accompagnement.

Public :

Professionnels impliqués dans l'accompagnement, la formation, les relations humaines et le management.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation
«Proposer des stratégies d'intervention et d'action par l'approche systémique» ou «Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau II»

Compétences :

> L'intervenant doit être capable d'accompagner la personne ou le collectif dans la mise en œuvre et la réussite des actions envisagées jusqu'à l'obtention du résultat souhaité, et développer une communication sur l'action.

Contenu pédagogique :

LA MISE EN PLACE DES ÉLÉMENTS D'UNE INTERVENTION SYSTÉMIQUE RÉUSSIE

Les grands groupes et la complexité , L'Application sur une Etude de cas entreprise , La codification et l'organisation de la modélisation selon Bériot ; Les niveaux d'objectifs.

L'UTILISATION D'OUTILS SYSTÉMIQUES ISSUS DE LA THÉRAPIE APPLIQUÉS À L'UNIVERS PROFESSIONNEL

Génogramme et sociogramme.

DIFFÉRENTES FORMES DE STRATÉGIES D'INTERVENTION

Des apports théoriques complémentaires pour l'intervention systémique individuelle. L'organisation des interventions sur les collectifs.

Une démarche complète d'accompagnement collectif : présentation et utilisation

UN ENSEMBLE D'ÉVOLUTIONS DU MODÈLE SYSTÉMIQUE

Les éléments fondateurs de l'approche orientée solution.

Un choix de notions issues des thérapies familiales.

La notion de résonance



ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF



FORMATION AU COACHING INDIVIDUEL ET D'ÉQUIPE

L'excellence du coach vient de sa capacité à acquérir une vision élargie des forces en présence au sein d'un système humain, pour y favoriser un plus juste équilibre :

- > Un système composé d'un client avec sa dynamique interne, en relation avec des contraintes de performance et dont le coach est un élément important.
- > Un système qui ne peut être appréhendé dans sa globalité que par la mise en cohérence de différentes grilles de lecture.

Notre formation modulaire vise l'intégration des fondements méthodologiques et relationnels d'une pratique professionnelle du coaching : acquérir des outils (PNL, Process Communication Model®, Systémique), des méthodes et techniques, et aussi développer la posture et les comportements déontologiques de la profession de coach. C'est ce qui fait l'originalité du parcours

de l'Institut Repère et qui permet une pratique plus élargie du métier de coach. Les différents formateurs intervenant sont des professionnels du coaching et des experts des méthodologies enseignées.

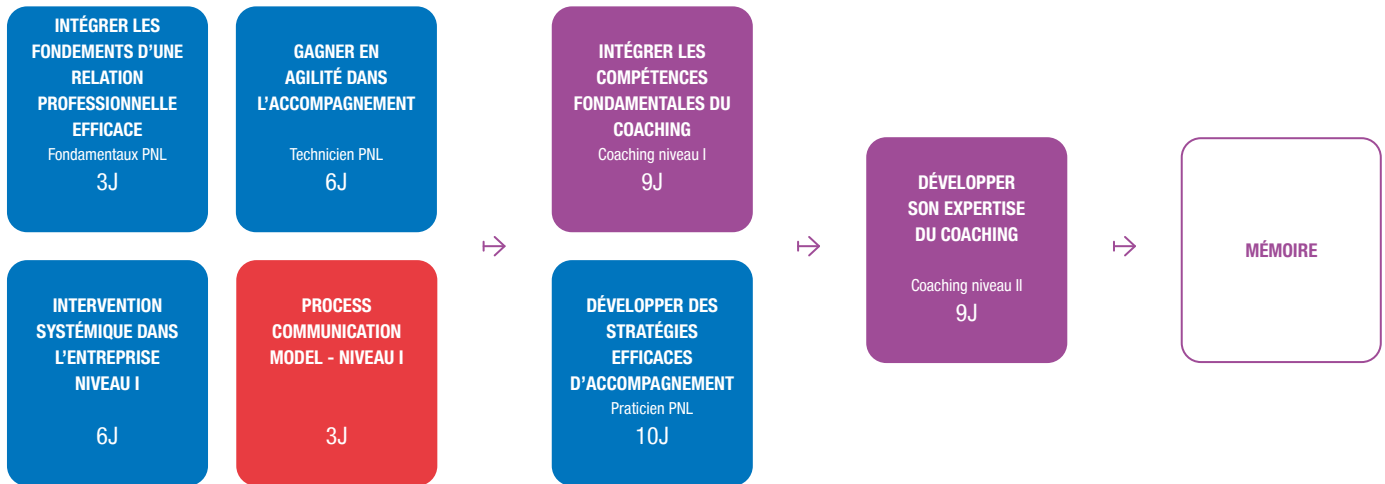
PARCOURS DE « COACH PROFESSIONNEL »

Inscription au parcours

Elle nécessite de remplir un dossier de candidature (voir pré-requis et dossier sur le site) et d'avoir un entretien permettant de valider les conditions d'admission.

LES ÉTAPES DU PARCOURS DE LA FORMATION DE COACH PROFESSIONNEL

Formation modulaire de 46 jours

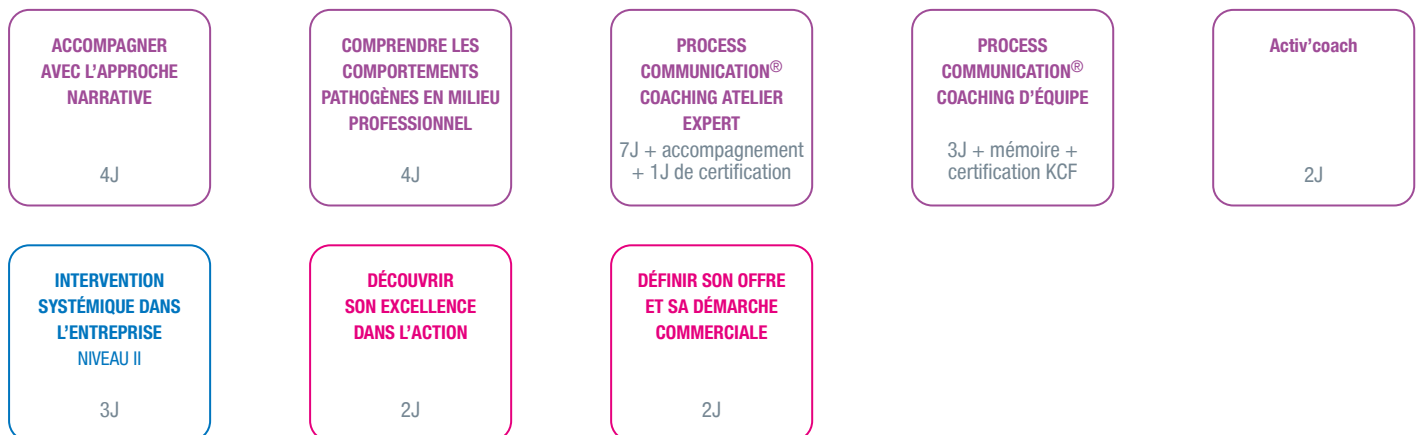


Les accompagnements au cours de votre parcours de coaching

- Les soirées pratiques : les soirées de pratique bi mensuelles se déroulent sous la supervision d'un enseignant en PNL. Elles sont accessibles dès le début de votre formation en PNL (Fondamentaux) et vous permettront de trouver des partenaires avec lesquels vous entraîner au coaching.
- Formation à distance : avec le e-learning PNL.

L'inscription à l'annuaire des coachs de l'Institut Repère : à l'issue de votre certification, vous avez la possibilité de valoriser votre expérience et vos titres sur une page de l'Institut Repère, permettant ainsi aux personnes en recherche de coachs de vous trouver.

LES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES





INTÉGRER LES COMPÉTENCES FONDAMENTALES DU COACHING

Coaching Niveau I

 9J (3 x 3J) - 63H



Objectifs :

Acquérir les compétences-clés d'une démarche de coaching (cadre, posture, étapes et intervention).

Public :

Coachs ou futurs coachs, managers souhaitant acquérir la posture de coach.

Prérequis :

Avoir une expérience professionnelle de plus de 6 ans. Avoir acquis les compétences de la formation « Gagner en agilité dans l'accompagnement » Technicien PNL.

Contenu pédagogique :

CADRE L'ACTION DE COACHING

Cadre d'exercice du coach et éléments déterminants dans la posture du coach. Contrat de coaching.

Étapes de la séance et décision d'un choix stratégique.

SAVOIR-FAIRE FONDAMENTAUX DU COACHING

Écoute active dans la relation. Questionnement de l'expérience du coaché. Recherche des ressources.

TECHNIQUES AVANCÉES ET LA CLOTURE DU COACHING

Recadrage des schémas de pensée limitants. Phénomènes de résonance et utilité du travail sur soi. Confrontation du coaché. Clôture de la relation et évaluation de la démarche d'accompagnement.

Compétences :

- Présenter la mission de coaching en s'appuyant sur le cadre déontologique en coaching afin de clarifier le champ d'action du coach au commanditaire, à l'individu dans le cadre d'un premier entretien.
- Concevoir une stratégie de démarrage de l'accompagnement adaptée à la personne afin de la soutenir dans la mobilisation de ses ressources et dans le changement que requiert sa situation.
- Utiliser des techniques de suivi à l'aide d'indicateurs-clés observables afin de permettre au client de faire sa propre évaluation des progrès engrangés ou de son manque d'avancement.
- Préparer le bilan final avec le client en fin de processus de coaching afin qu'il présente ses points de progrès et d'attention de manière structurée et assurée vis-à-vis du ou des commanditaires de l'action de coaching.
- Favoriser le dialogue entre client et commanditaire à propos de la réalisation des objectifs afin que le processus soit clôturé de manière positive et ouverte vers l'avenir



DÉVELOPPER SON EXPERTISE DU COACHING

Coaching Niveau II

 9J (3 x 3J) - 63H



Objectifs :

Acquérir l'expertise des processus de changement et une pratique pluridisciplinaire du coaching, avec les outils de la PNL, PCM® et Approche Systémique.

Public :

Coachs ou futurs Coachs.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences des six formations du parcours « Coach professionnel »

Compétences :

- > Confronter la personne à l'aide de techniques conversationnelles de recadrage afin de permettre au client d'identifier ses blocages internes et ainsi, de permettre une mise en action facilitée.
- > Utiliser des techniques de renforcement comportemental afin que les nouvelles compétences deviennent des habitudes durables dans le temps.
- > Adapter le cas échéant, le processus de coaching en faisant preuve de flexibilité comportementale et méthodologique par rapport à l'état des lieux et au contexte de la personne afin de la stimuler étape par étape à atteindre ses objectifs.
- > Transformer les situations équivoques en point d'apprentissage pour le coaché afin de l'aider à sortir de ses mécanismes de fonctionnement inefficaces et de créer de nouveaux comportements plus professionnels.

Contenu pédagogique :

NIVEAUX DE CHANGEMENT

Légitimité de la demande et définition d'une stratégie adaptée. Changement et réactions au stress. Processus de deuil professionnel.

ÉLABORATION DE SA BOÎTE À OUTILS DE COACH

Le coach comme premier outil de sa pratique. Processus de « Phasing ». Etapes du « recadrage ». Cadre du « comme si ».

Question miracle, boucles de rétroaction, art du « contre-pied », silence, feed-back, positions perceptuelles. Coaching génératif. Accueil des émotions.

CLARIFICATION DE SON IDENTITÉ DE COACH

Jeux psychologiques. Accompagnement au niveau des valeurs, croyances satellites et identité.



ACTIV'COACH

Présenter, défendre et commercialiser son offre de coaching

 2J - 14H



Objectifs :

Présenter les règles déontologiques et tout le processus de conduite d'un contrat et recadrer avec bienveillance les objections et appréhensions, afin de développer son entreprise en toute légitimité.

Public :

Coachs (déjà en activité ou tout récemment sortie de formation).

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Présenter son programme de coaching à différents interlocuteurs.
- > Recadrer avec bienveillance les appréhensions de chaque interlocuteur.
- > Mettre en place les aspects juridiques et comptables de sa TPE

Contenu pédagogique :

PRÉSENTER LES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES ET TOUT LE PROCESSUS DE CONDUITE D'UN CONTRAT

Répertorier les éléments à présenter concernant le contrat de coaching et rédiger la présentation du coach, de son parcours, et de sa façon d'accompagner.

Conduire les entretiens en amont du contrat et expliquer le contenu détaillé de chaque entretien de la 1ère rencontre à la clôture.

Proposer un programme de coaching suite aux premiers échanges. Se connecter à son identité professionnelle en toute légitimité pour conduire en tout confort l'ensemble des séances.

RECADRER AVEC BIENVEILLANCE LES OBJECTIONS ET APPRÉHENSIONS

Conservé sa posture d'alignement quel que soit les objections de vos interlocuteurs.

Trouver une répartie qui participe à l'évolution positive de son client. Proposer des tâches paradoxales entre les séances.

DÉVELOPPER SON ENTREPRISE SUR LES ASPECTS JURIDIQUES ET COMPTABLES

Connaitre les statuts en tant qu'indépendant et leurs spécificités. Ventiler son chiffre d'affaire pour sécuriser son activité.

Démarcher ses prospects par des moyens adaptés aux nouveaux formats.



COMPRENDRE LES COMPORTEMENTS PATHOGÈNES EN MILIEU PROFESSIONNEL

Psychopathologie dans la pratique du coaching

 4J (2 x 2J) - 28H



Objectifs :

Acquérir des clés de compréhension en psychopathologie et des mécanismes de défense ; Tenir compte des limites de son rôle, métier.

Public :

Coachs, Consultants, Formateurs et fonctions RH.

Prérequis :

Pratique professionnelle de l'entretien en face à face.

Compétences :

- > Disposer des connaissances indispensables en psychopathologie pour accepter et conduire un accompagnement en toute sécurité, efficacité et dans les limites de son rôle.
- > Distinguer névrose, psychose et perversion, et en tenir compte dans sa pratique.
- > Repérer les caractéristiques du trauma, burn out, harcèlement, risque suicidaire et agir en conséquence.
- > Adapter ses accompagnements au profil psychologique des personnes à accompagner (tels obsessionnel, hystérique, schizoïde...) et les rendre plus efficaces.

Contenu pédagogique :

PLACE DE LA PROBLÉMATIQUE DANS L'ENVIRONNEMENT ACTUEL

Pathologie des organisations et socioanalyse. Effets du stress et des traumatismes

ACQUISITION DES CLÉS DE COMPRÉHENSION EN PSYCHOPATHOLOGIE

Structure de la personnalité et de l'appareil psychique.
Personnalité normale et pathologique.
Rôle des mécanismes de défense.

IDENTIFICATION DES COMPORTEMENTS DE DÉFENSE

Déni, inhibitions, anxiété, projections, dramatisation, agressivité, harcèlement, obsessions, manifestations dépressives, risque suicidaire, etc.

PRÉCISION SUR LES SAVOIR-ÊTRE NÉCESSAIRES

Conscience de sa subjectivité. Ecoute et prise en compte de l'inconscient. Limites de l'exercice et orientation vers d'autres professionnels, éléments de vigilance dans les relations avec les RH.



PROCESS COMMUNICATION® COACHING ATELIER EXPERT

Préparation à la certification officielle
«Coach Process Communication»



7J (3J + 3J accompagnement + 1J certification) 49H



Objectifs :

Acquérir les savoirs théoriques et pratiques pour se présenter à la certification « Coaching PCM » de KCF. Coacher en s'appuyant sur l'IDP.

Public :

Toute personne répondant au prérequis.

Prérequis :

Avoir un diplôme de coach professionnel ou une attestation de formation en cours de son école de coaching.

Compétences :

- > Savoir débriefer un inventaire de personnalité PCM.
- > Utiliser sa connaissance du modèle PCM pour adapter sa stratégie d'intervention auprès du coaché.
- > Analyser les difficultés rencontrées par le client en s'appuyant sur son inventaire de personnalité, et aider le client à définir son plan d'action.

Contenu pédagogique :

« PROCESS-COMMUNIQUER »

Training intensif à l'utilisation des 5 canaux, les 6 perceptions et les 8 besoins psychologiques, en situation de coaching.

PRACTIQUE DES THÉORIES PCM AVANCÉES

Fiabilité de la Base et de la Phase.

Stratégie d'intervention adaptée au type de personnalité et à la situation de changement de phase. Réactivation d'une problématique.

Mécanismes de défense, éléments de pathologies, masques du 2ème degré.


ENTRAÎNEMENT AVEC ÉTUDES DE CAS

Décodage de l'IDP en fonction du problème ou de la demande du client. Bâtir une stratégie d'intervention. Examen blanc de certification.



PROCESS COMMUNICATION® COACHING D'ÉQUIPE

Préparation à la certification officielle «Coaching d'équipe»

 3J - 21H (+ 2H certification)



Objectifs :

Savoir utiliser la Process Communication® (PCM) dans le cadre d'un coaching d'équipe.

Public :

Coachs et managers souhaitant accompagner des équipes avec l'outil Process Communication.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation «Process Communication® Coaching - Atelier expert»

Compétences :

- > Savoir calculer et débriefier un profil d'équipe PCM à partir des profils individuels de chacun.
- > Établir la corrélation entre le profil d'une équipe et ses missions : faire ressortir les points forts et les axes de progrès nécessaires.
- > Aider l'équipe à gérer ses problématiques de conflits.

Contenu pédagogique :

PRINCIPES DU COACHING D'ÉQUIPE AVEC LA PCM

Coaching d'équipe, team building et cohésion d'équipe. Schéma-type d'une action PCM Equipe. Présentation des basiques de la PCM à une équipe. Profil d'équipe, mode de calcul et présentation. Adéquation entre profil d'équipe et ses missions. Points forts et axes de progrès.

CANAUX DE COMMUNICATION AU SEIN DE L'ÉQUIPE

Canaux ouverts et canaux fermés. Entraîner une équipe.

CHANGEMENT DES PERCEPTIONS d'un problème pour le résoudre de façon optimale.

MOTIVATION DE L'ÉQUIPE : Les besoins psychologiques.

GESTION DE LA « MÉCOMMUNICATION » AU SEIN DE L'ÉQUIPE AIDE AUPRÈS D'UNE ÉQUIPE pour élaborer son plan d'action en s'appuyant sur la PCM.



ACCOMPAGNER AVEC L'APPROCHE NARRATIVE

Faciliter l'émergence d'une histoire alternative constructive

 4J (2 x 2J) - 28H



Objectifs :

Découvrir et pratiquer cette approche du changement grâce aux quatre cartes de base qui guident les conversations narratives. Enrichir sa caisse à outils et sa démarche.

Public :

Professionnels du conseil et de l'accompagnement individuel et collectif.

Prérequis :

Une pratique de l'accompagnement.

Compétences :

- > Déconstruire les histoires de problème et débloquer élégamment des situations.
- > Ouvrir l'accès narratif aux histoires de vie riches et négligées.
- > Co-construire un sentiment identitaire positif.
- > Augmenter la finesse de son questionnement.
- > Concevoir des interventions sur mesure grâce à la complémentarité des approches.

Contenu pédagogique :

CONCEPTS-CLES

Identité narrative, relationnelle et sociale.

CARTE DE L'EXTERNALISATION DU PROBLÈME

Produire des conclusions identitaires qui contrastent avec celles de la plainte.

CARTE DES EXCEPTIONS ET DES COMPÉTENCES

Se reconnecter aux moments de vie sans l'emprise du problème. Épaissir ces histoires alternatives et les ressources inconscientes du sujet.

CARTE DE RÉASSOCIATION (RE-MEMBERING)

Pour réincorporer l'influence des personnes qui comptent. Se défaire d'autres influences. Déjouer le sentiment d'isolement ou de perte.

CARTE DES TÉMOINS EXTÉRIEURS (RE-TELLING)

Pour boucler un travail et/ou authentifier l'histoire alternative du client.

Susciter les résonances de témoins invités à partager et reconnaître la nouvelle histoire : la valider, l'ancrer, et enrichir le sentiment d'une identité relationnelle.



ACCOMPAGNER VERS LA RÉUSSITE D'UN CONCOURS OU EXAMEN

Optimiser les chances de succès de votre client

 2J - 14H



Objectifs :

Acquérir une compréhension des enjeux de la réussite à un examen ou un concours, le type de difficultés rencontrées, le type de besoins pour accroître votre « boîte à outils » afin de contribuer/ aider à optimiser les chances de succès de votre client.

Public :

Coachs, futurs coachs, enseignants, pédagogues...

Prérequis :

Expérience dans le domaine de l'accompagnement, de la formation ou de l'enseignement.

Compétences :

- > Capacité de se mettre à la place d'un candidat.
- > Guidage dans la stratégie de motivation, passer de la corvée à la motivation.
- > Guidage dans un faisceau de ressources.
- > Décodage des stratégies d'apprentissage.

Contenu pédagogique :

COMPRENDRE LES DIFFÉRENTS ENJEUX DES CONCOURS OU EXAMENS

De la préparation jusqu'au jour J.
La différence entre concours et examen.
Le cas particulier des classes préparatoires.

LES 4 PILIERS DE LA RÉUSSITE

Renforcer et maintenir la motivation.
Développer l'accès aux ressources .

Optimiser l'organisation et la planification.
Optimiser les stratégies d'apprentissage.

PRATIQUER LA BOITE À OUTILS

Passer du « il faut » au « j'ai envie ».
Faire vivre pas à pas la motivation.
Gérer les tiraillements entre besoin de travailler et repos.
Décoder les différentes stratégies d'apprentissage.



PRÉPARATION ET LABELLISATION AU MODÈLE COMCOLORS®

Former, enseigner et coacher avec le modèle ComColors

 11J (3 x 3J + 2J certification) - 77H



Objectifs :

Acquérir les compétences pour savoir animer la formation ComColors. Savoir débriefing et utiliser le profil ComColors lors d'un coaching.

Public :

Coach ou en cours de formation au coaching et/ou formateur ou personne souhaitant le devenir.

Prérequis :

Expérience de la formation et du coaching. Avoir déjà participé à des formations de développement personnel.

Compétences :

- > Mener le débriefing du profil de personnalité ComColors en entretien individuel.
- > Animer toutes les séquences pédagogiques du modèle ComColors.
- > Identifier les types de personnalité en utilisant la méthode de diagnostic.
- > Animer une cohésion d'équipe en utilisant le profil en équipe ComColors.
- > Créer des exercices digitaux sur la plateforme digitale ComColors.

Contenu pédagogique :

DÉCOUVERTE DES CONCEPTS CLÉS DU MODÈLE COMCOLORS

Prendre connaissance de son profil de personnalité. Vivre le processus de remise en cause de son profil (auto-perception). Valider ou modifier son profil de personnalité.

PRISE EN MAIN DE LA PLATEFORME COMCOLORS

Avec tous les outils mis à la disposition des formateurs/coachs participant à la formation.

MISE EN PRATIQUE

Entraînement aux techniques de débriefing des profils ComColors

ÉTUDE DU FONCTIONNEMENT DES ÉQUIPES PERFORMANTES

Présentation du profil équipe à chaque participant et expérimentation de l'utilisation des outils digitaux ComColors appliqués aux équipes. Cartographie des différents outils de mesure de la personnalité. Révision en vue de la certification.

Certification de 2 jours :

Animer une séquence devant le groupe, répondre à des questions de contenu, débriefing d'un profil ComColors.



PÉDAGOGIE ET COMMERCIALISATION DE COMCOLORS®

Adaptez votre offre de formation en fonction des demandes

 3J - 21H



Objectifs :

Élaborer un nouveau module de formation : les différentes techniques de conception pédagogique.

Adapter sa pédagogie en fonction des styles d'apprentissage des participants.

Adapter son offre en fonction de la demande et construire une offre de prix.

Public :

Personnes qui, à l'issue de la formation « Préparation et certification au modèle ComCOLORS », souhaite utiliser le modèle pour construire des propositions pédagogiques et les commercialiser.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation « Préparation et certification au modèle ComCOLORS » et être certifié.

Contenu pédagogique :

L'écoute active dans le cadre de la relation commerciale.

Identifier les questions à poser pour faire émerger les besoins d'un client. Organiser les questions.

Savoir mener l'entretien de découverte.

Les techniques de vente adaptées au métier de la formation.

Connaitre les 6 styles d'apprentissage.

Compétences :

> Faire émerger les besoins en formation d'un client/prospect.

> Réaliser une offre de prix en relation avec la demande.

> Concevoir un déroulé pédagogique.

> Adapter la pédagogie aux six styles d'apprentissage.

Être conscient de son propre style d'apprentissage pour savoir en changer en fonction de ses stagiaires.

Distinguer la pédagogie classique et de la conception pédagogique par « brique ». Construire un déroulé pédagogique.

Traduire un déroulé pédagogique en proposition commerciale.

Présenter des tarifications en fonction du public, de la zone géographique, du statut du formateur.



ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DES GROUPES ET DES ORGANISATIONS AVEC LA T.O.B



Théorie Organisationnelle de Berne (T.O.B.)

 3J - 21H

Objectifs :

Acquérir un outil pragmatique et efficace de compréhension, de diagnostic et d'intervention en situation d'accompagnement de groupes et d'organisations dans un processus de changement.

Public :

Consultants, formateurs, managers ou coaches.

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Connaître les caractéristiques du bon fonctionnement d'une organisation ou d'une structure professionnelle.
- > Acquérir un outil pragmatique et efficace de compréhension, de diagnostic et d'intervention en situation d'accompagnement de groupes et d'organisations dans leur processus de changement.

Contenu pédagogique :

FONDAMENTAUX DE LA T.O.B.

Historique et applications (conseil, coaching, management stratégique) ;

Posture de l'intervenant en T.O.B. ; Schéma de Fox ; Définition d'un groupe ou d'une organisation ; Gestion des frontières.

COMPOSANTES DE LA T.O.B.

Environnement, figures d'autorité, élément stratégique ; Aspects opérationnel et historique du leadership ; Appareil interne et externe ; Constitution et loi du canon ; Structure publique et culture ;

Membres du groupe et structure individuelle ou privée, étapes de l'imgo ; Chemin critique de Fox.

APPORTS COMPLÉMENTAIRES

Notions d'A.T. (états du moi, structuration du temps, jeux psychologiques) ; Eléments de pathologie des organisations ; Modalités de réalisation d'un diagnostic.



ACCOMPAGNER DANS L'APAISEMENT DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES DOULOUREUSES



Acquérir une méthodologie d'accueil et d'apaisement durable

 3J (2J + 1J) - 21H

Objectifs :

Acquérir une méthodologie d'accueil et d'apaisement des situations passées envahissantes et/ ou traumatisantes
Permettre de faciliter le dépassement par vos clients des épreuves qui ont pu jaloner leur vie professionnelle.

Public :

Coachs, futurs coachs, consultant en évolution professionnelle, thérapeutes, travailleurs sociaux...

Prérequis :

Expérience dans le domaine de l'accompagnement. Avoir acquis les compétence de la formation
« Intégrer les fondements d'une relation professionnelle efficace » (Fondamentaux PNL)

Compétences :

- > Installer un cadre d'accueil inconditionnel.
- > Faciliter l'identification des émotions par le coaché.
- > Repérer les présupposés.
- > Savoir guider pour combler les besoins.
- > Détricoter les croyances.

Contenu pédagogique :

COMPRENDRE LES MÉCANISMES HUMAINS DE LA GESTION ÉMOTIONNELLE

Lien émotion, critère, croyance.

LES RÉPERCUSSIONS D'UN SOUVENIR DIFFICILE SUR LES CAPACITÉS

À AGIR ET PENSER

Les freins comportementaux et cognitifs, à l'inverse, les ressources

développées.

La différence entre résilience et apaisement.

IDENTIFIER ET PRATIQUER LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE L'APAISEMENT

Accueillir les émotions, démonter les mécanismes de culpabilité, reconnaître les besoins et les combler, détricoter les croyances, installer le changement.



DÉVELOPPER LES STRATÉGIES DE CONSEIL EN QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL – WELLSCAN®

WellScan®

 3J - 21H



Objectifs :

Savoir établir aussi bien chez un salarié (en mode coaching), que dans une équipe (en mode team building), ou au sein de toute une entreprise (en mode baromètre), une cartographie des zones clés de ressources et de vigilances en matière de QVT et de RPS et disposer ainsi d'un outil global et systémique d'évaluation de l'environnement de travail, d'apprentissage, de progression et d'évolution, pour aider et conseiller ses clients dans des plans d'action concrets et efficaces.

Public :

Consultants et formateurs dans le domaine du management et du conseil Coachs en entreprise.
Responsables RH.

Contenu pédagogique :

L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Analyse de l'environnement professionnel de la personne, de l'équipe ou de l'entreprise, avec l'évaluation des zones de ressources et de vigilances, afin d'étudier les facteurs de progrès et leviers potentiels.

Qualité de vie au travail, risques psycho-sociaux, Flow, épanouissement professionnel

Analyse quantitative, qualitative et modes d'action possibles en coaching, conseil et formation. Analyse des impacts managériaux et des modes de gouvernance

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Savoir utiliser les différents outils d'analyse et de mesure de la plateforme Welleo.
- > Savoir-faire un débriefing, donner une restitution, dégager les pistes de progrès et de résilience d'une personne, équipes et entreprise, suite à ces différentes analyses.
- > Savoir proposer une mission en milieu professionnel.
- > Respecter la confidentialité et charte éthique auprès de ses clients entreprises.

LES FACTEURS D'ENGAGEMENT

Analyse des facteurs d'engagement des collaborateurs
Analyse des co-facteurs d'engagement

ADAPTABILITÉ ET MODE DE MANAGEMENT

Analyse de l'impact des modes de management de l'entreprise
Rosace des index de management
Mode de servant leadership

Les outils utilisés : WellScan et son plug-in managérial WellTeam





PARCOURS DE FORMATEUR PROFESSIONNEL D'ADULTES

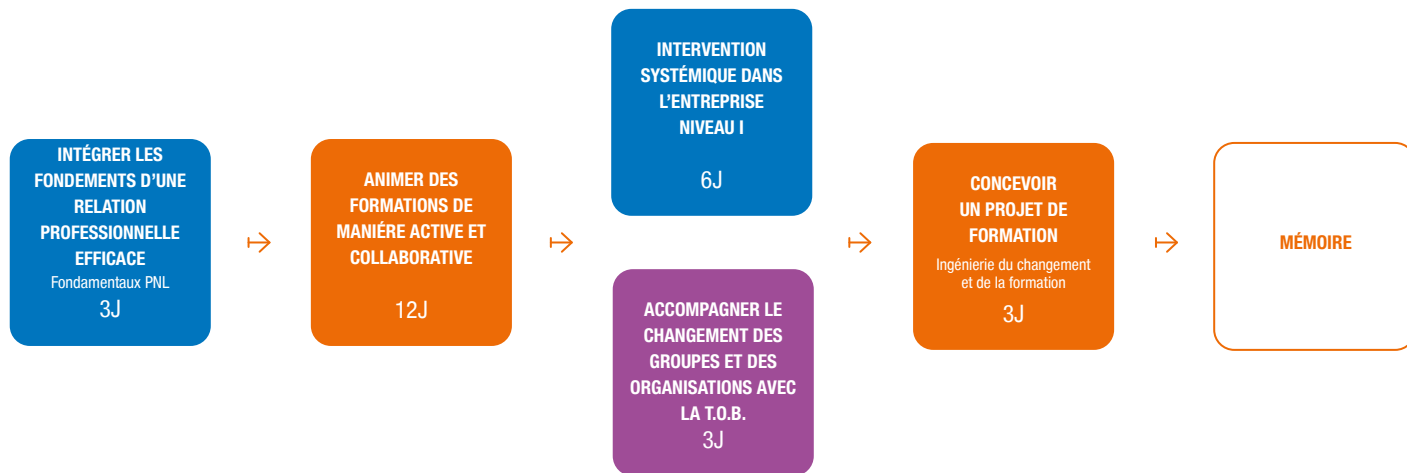
Parmi les 10 métiers qui progressent le plus depuis 20 ans, on trouve celui de Formateur. Un métier qui ne s'improvise pas puisqu'il se situe à la conjonction de deux mondes : l'un intellectuel, celui de l'ingénierie, et l'autre fondé sur l'engagement physique pour l'animation. Sa pratique nécessite en effet la mise en œuvre combinée de multiples compétences humaines, relationnelles, conceptuelles, organisationnelles et techniques. Les repères-clé du parcours : la globalité (de la vision à l'action de formation), la transversalité (la combinaison des concepts et modèles), l'efficacité opérationnelle (mise en pratique constante) et la performance (une cohérence entre ce qui est enseigné et ce qu'est le formateur).

LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU PARCOURS :

Le parcours vise à renforcer l'efficacité, la pertinence et la portée des actions du Formateur Consultant, tout en lui permettant de développer son propre style. Il comprend les étapes suivantes :

- > Décoder les dynamiques des organisations avec leurs jeux de pouvoir et de communication. Comprendre la systémique des relations et des groupes. (comprendre la dynamique des organisations),
- > Transformer une demande de formation en un processus d'acquisition de compétences précises, dans un contexte donné (l'ingénierie pédagogique pour concevoir un projet de formation),
- > Animer des formations visant l'acquisition de compétences, en s'appuyant sur la performance des outils et méthodologies de la PNL et de la Process Communication Model® (former et enseigner),
- > Promouvoir et vendre son activité de formateur (définir son offre et sa démarche commerciale).

LES ETAPES DU PARCOURS DE LA FORMATION DE FORMATEUR PROFESSIONNEL D'ADULTES



LES ÉTAPES DU PARCOURS DE LA FORMATION DE COACH PROFESSIONNEL





ANIMER DES FORMATIONS DE MANIÈRE ACTIVE ET COLLABORATIVE



Former avec les outils et la méthodologies de la PNL

 12J (4 x 3J) - 84H

Objectifs :

Développer son niveau d'efficacité dans l'animation des formations avec les outils de la PNL. Manager un système apprenant.

Public :

Formateurs et Enseignants PNL.

Prérequis :

Expérience d'animation des groupes. Avoir acquis les compétences de la formation « Accroître l'efficacité des relations professionnelles » (Fondamentaux PNL).

Compétences :

- > Comprendre le fonctionnement d'un système apprenant.
- > Clarifier le rôle et les compétences clé du formateur.
- > Comprendre les conditions de réussite de l'apprentissage.
- > Se préparer à ses animations en tant que formateur.
- > Préparer la mise en scène de la formation.
- > Préparer la relation avec les participants.

Contenu pédagogique :

COMPRÉHENSION D'UN SYSTÈME APPRENANT

Facteurs de réussite d'une formation : l'efficacité des interactions entre une matière enseignée, une pratique, des stagiaires et un formateur.

ORGANISATION DE LA MISE EN SCÈNE DE SOI ET DE LA FORMATION

Préparation psychologique, pédagogique et géographique des animations. Adaptation des présentations, improvisations, styles

d'animation aux stagiaires présents.

COMMENT FACILITER L'APPRENTISSAGE COLLECTIF

Principes et lois de l'apprentissage collectif.
Rituels et rôles. Learning expedition. Feedbacks serious game.
Atelier bonnes pratiques.

GESTION DES SITUATIONS EXTRÊMES

Gestion des résistances, interférences, conflits et objections inhabituelles pour retrouver son centre de stabilité.



CONCEVOIR UN PROJET DE FORMATION

Ingénierie du changement et de la formation

 3J – 21H



Objectifs :

Clarifier la demande et les besoins d'un individu et d'un système ; y répondre par des stratégies d'accompagnement appropriées (conseil, coaching, formation, etc.).

Public :

Consultants, Formateurs, Responsables formation, Fonctions RH, Managers.

Prérequis :

Expérience d'animation des groupes. Avoir acquis les compétences de la formation « Intégrer les fondements d'une relation professionnelle efficace » (Fondamentaux de la PNL)

Compétences :

- > Déterminer le niveau d'intervention.
- > Comprendre la différence entre la demande et le besoin.
- > Bâtir une stratégie globale d'intervention.
- > Créer des séquences.

Contenu pédagogique :

BESOINS DU CLIENT

Analyse de la demande, des besoins, des enjeux du système, des jeux de pouvoir et de résistances. Modélisation des stratégies gagnantes.

DÉFINITION DES OBJECTIFS ET DU CADRE DE L'INTERVENTION

Niveau d'intervention, leviers du changement actionnés et rôle du Formateur Consultant avec les modèles de R. Dilts et de G. Bateson.

Stratégie d'intervention avec le modèle SCORE et le Macro-TOTE. L'alliance avec le client et le contrat triangulaire.

CONSTRUCTION D'UN SCÉNARIO DE CONSULTING/ FORMATION

Ingénierie de changement avec le modèle SOAR. Création des exercices et supports d'apprentissage. Construction du Story-board avec les micros TOTE. Echange de pratiques et modélisation.



FORMATION DE LEADERSHIP ET MANAGEMENT

L'entreprise a autant besoin des compétences du manager que de celles du leader. Le manager accompagne une organisation vers un but opérationnel à court terme, en apportant de l'ordre et de la cohérence, en contrôlant et planifiant le présent dans un environnement stable. Le leader conduit une organisation vers la réalisation de buts innovants en alignant les énergies sur une vision du futur, afin de rester concurrentiel dans un environnement instable. Si le manager gère la complexité, le leader gère le changement.

LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- > Identifier sa propre excellence et son potentiel de ressources permet de se diriger soi-même et de choisir ce qui est le plus approprié à une situation, en termes d'état, d'attitude ou de stratégie.
- > Comprendre les autres et communiquer avec eux conditionnent la coopération et l'intelligence collective nécessaires à l'innovation.
- > Percevoir les relations entre les éléments d'un système permet d'élaborer la vision d'un système nouveau plus innovant, fonctionnel et performant et de définir les leviers des changements souhaités.
- > Savoir passer de la vision à l'action et à l'obtention de résultats tangibles conditionne l'efficacité opérationnelle des individus et des organisations.

LE PARCOURS DE FACILITATEUR EN INTELLIGENCE COLLECTIVE DANS LES ORGANISATIONS

LEADERSHIP ET
INTELLIGENCE
COLLECTIVE

3J

LA BOÎTE À OUTILS
DU FACILITATEUR.

3J

FACILITER L'INNOVATION
AVEC L'INTELLIGENCE
COLLECTIVE CRÉATIVE

3J

FACILITER LA
COLLABORATION
GÉNÉRATIVE

5J

- Le métier de facilitateur repose sur un ensemble de compétences et d'outils qui permettent d'amener un collectif à atteindre des objectifs de manière efficace.
- Le facilitateur en Intelligence Collective dans les organisations possède une boîte à outils extrêmement performante pour décupler l'innovation, la résolution de problèmes complexes, l'efficacité des équipes et des projets.
- La formation Leadership de l'Intelligence collective donne accès aux compétences de diagnostic et de pilotage agile d'un collectif.
- La formation « La boîte à outils du facilitateur » permet d'acquérir des méthodes, des processus et des stratégies de base pour accompagner un collectif.
- La formation « Faciliter l'innovation avec l'intelligence collective créative » permet de développer des processus émergents, de sortir du cadre pour développer des idées radicalement nouvelles et cela en se reposant sur le collectif.
- La formation « faciliter la collaboration générative » développe les compétences pour amener un collectif à augmenter son niveau de cohésion et de résonance pour bénéficier d'encore plus d'émergence et de cohérence. Cette formation donne accès à une certification internationale par le Dilts Strategy Group.

LES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

PROCESS
COMMUNICATION
MODEL® NIVEAU I

Individualiser sa
communication et son
management

3J

PROCESS
COMMUNICATION
MODEL® NIVEAU II

Pratiquer et approfondir
le modèle de la Process
Communication

2J

DEVENIR UN LEADER
INFLUENT
ET RÉSILIENT

Accroître son impact et
prendre sa place en
respectant le système.

3J

MANAGER
LA RELATION AVEC
COMCOLORS®

3J



DEVENIR UN LEADER INFLUENT ET RÉSILIENT

Accroître son impact et prendre sa place en respectant le système

 3J - 21H



Objectifs :

Faciliter l'engagement des individus et des équipes dans l'atteinte d'un objectif visé par le leader et/ou par son organisation. Modéliser différents types de leadership et les utiliser de manière appropriée.

Public :

Managers, futurs Managers, formateurs, Coachs, Consultants.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation : « Accroître l'efficacité des relations professionnelles » (Fondamentaux PNL).

Compétences :

- > Donner du sens à ses actions dans un contexte de leadership.
- > Utiliser les ressources internes et externes pour se recentrer par rapport à un défi de leadership.
- > Adapter ses comportements et ses stratégies aux besoins du système environnant.
- > Construire un plan d'action stimulant l'engagement individuel et collectif.

Contenu pédagogique :

COMMENT REDÉFINIR LE LEADERSHIP

Analyse des situations concrètes à l'aide des composantes du leadership. Clarification des notions d'éthique. Apprendre à s'aligner intérieurement.

EXPLORATION DES DIFFÉRENTS STYLES DE LEADERSHIP

Définition et appropriation des ressources associées à chaque style. Application des ressources à des situations concrètes. Accroître sa flexibilité et son éventail de choix.

ADAPTATION DE SES INTERVENTIONS

Comprendre la manière de voir des autres et adapter ses interventions pour renforcer l'engagement des personnes par rapport aux objectifs. Utiliser ses ressources et les styles appropriés à une situation.



COMPRENDRE LA RÉSILIENCE ET AIDER A LA DÉVELOPPER DANS LE MONDE PROFESSIONNEL

Savoir faire face à l'adversité et s'adapter aux changements

 2J - 14H



Objectifs :

Savoir aider ses clients en entreprise à développer leur résilience, afin d'améliorer leur performance professionnelle dans un contexte de stress.

Public :

Consultants et formateurs dans le domaine des RPS et de la Qualité de Vie au Travail. Coachs en entreprise. Responsables RH.

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Connaître les 7 éléments qui caractérisent la résilience en environnement professionnel.
- > Savoir analyser et débriefer le test REP7.
- > Savoir aider ses clients en entreprise à développer leur résilience au travail afin d'améliorer leur performance professionnelle dans un contexte de stress.

Contenu pédagogique :

Test REP7 à passer avant l'entrée en formation

LA RÉSILIENCE DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL :

Qu'est-ce que la résilience dans le cadre professionnel. Le « Tabouret à 4 pieds ».

L'ÉCHELLE REP : Présentation de l'outil et ses auteurs : Kathryn McEwen et Dr Peter Winwood. Fondements théoriques de l'échelle REP, psychométrie du test REP7 et ses éléments, les questions à poser. Applications professionnelles de l'outil.

REMISE ET INTERPRÉTATION DU TEST REP 7 : Résultats pour les 7 éléments du test. Donner un feed-back de qualité. Training par binôme sur cas réels + Etudes de cas.

STRATÉGIES DE CONSTRUCTION DE LA RÉSILIENCE : Comment développer la résilience pour chaque élément de la REP. Apport de conseils pratiques. Comment aider son client à bâtir son plan d'action.

PRÉPARATION À LA CERTIFICATION : Modalités de la certification et les sujets à travailler. Passation du test REP7 à un client témoin. Modalités administratives.

Certification

Elle permet de commander les tests REP 7 auprès du distributeur IWD Europe. La certification se présente sous la forme d'un entretien de 2 heures par visioconférence



LEADERSHIP ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

Démultiplier son efficacité en s'appuyant sur l'effet de groupe

 3J - 21H



Objectifs :

Faciliter l'adhésion à tous les niveaux de l'organisation, utiliser de façon efficace et efficiente les contributions individuelles dans la réalisation d'un but commun.

Public :

Managers, Formateurs, Consultants, Coachs, Fonctions RH.

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Développer sa résilience face aux situations stressantes et perturbantes dans l'exercice du leadership.
- > Développer la résonance du système dans la construction de l'intelligence collective.
- > Identifier les axes de développement prioritaires de l'intelligence collective.
- > Construire un plan d'action intégrant les différentes axes de développement de l'intelligence collective.

Contenu pédagogique :

REPÉRAGE ET ANALYSE DES PHÉNOMÈNES COLLECTIFS

Les réactions dans des situations de leadership. Niveau d'intelligence collective d'un groupe.

DÉCOUVERTE ET ANALYSE DES BESOINS D'UN GROUPE

« Boussole du Leadership © » pour analyser les besoins collectifs. Impacts d'une méthodologie sur l'intelligence collective. Choix d'une

orientation pour ses interventions de leader.

DÉVELOPPEMENT DE STRATÉGIES D'INTERVENTION POUR INITIER ET ENTRETENIR DES EFFETS COLLECTIFS

Choix des outils en fonction d'un axe prioritaire. Pilotage des interventions en fonction du résultat obtenu. Créer et entretenir une atmosphère propice à l'apparition d'effets collectifs porteurs.



LA BOÎTE À OUTILS DU FACILITATEUR

Concevez des processus de collaboration performants

 3J - 21H



Objectifs :

Concevoir des processus de facilitation sur mesure en se basant sur les bonnes pratiques de facilitation.
Faire une proposition commerciale sur base d'un processus conçu sur mesure.

Public :

Tout professionnel désirant développer des collaborations innovantes.

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Créer une relation de partenariat avec un client.
- > Planifier des processus appropriés.
- > Créer et maintenir un environnement participatif.
- > Guider le groupe vers des résultats adaptés.
- > Démontrer une attitude positive sur le plan professionnel.
- > Établir un plan personnel d'amélioration continue pour maintenir son professionnalisme.

Contenu pédagogique :

RENDRE LES RÉUNIONS MAGIQUES

Découverte de la méthodologie MAP©.
Mise en application.

MODÉLISATION DES BONNES PRATIQUES DE FACILITATION

Atelier de modélisation des bonnes pratiques.
Conception d'un processus.

DÉVELOPPER UNE PROPOSITION COMMERCIALE

Animer le processus conçu.
Établir un plan d'amélioration continue pour son développement professionnel.



FACILITER L'INNOVATION AVEC L'INTELLIGENCE COLLECTIVE CRÉATIVE

Accompagner vos clients dans leurs recherches de solutions ou dans leur développement organisationnel

 3J - 21H



Objectifs :

Amener des professionnels à développer et faciliter une approche collaborative créative dans leurs équipes ou auprès de leurs clients visant à :

Utiliser des techniques structurées pour comprendre une situation et rechercher des solutions nouvelles et pertinentes. Utiliser les craintes, les objections, les peurs, les obstacles, les désaccords comme opportunités pour réfléchir autrement. Encourager les comportements favorables à un climat créatif et à l'expression d'idées. Lever les freins et mettre en œuvre les solutions choisies dans un environnement complexe

Public :

Tout professionnel désirant développer des collaborations innovantes : coachs, consultants, managers, chefs de projet.

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Comprendre les bases méthodologiques collective créative afin de pouvoir construire un processus sur mesure.
- > Concevoir une intervention en IC créative adaptée aux besoins de la situation et des clients.
- > Animer un processus afin qu'un collectif puisse atteindre ses objectifs de manière efficace et nouvelle.

Contenu pédagogique :

IMMERSION

Vous serez amenés à vivre en tant que participant un processus complet d'intelligence collective créative. Le sujet que nous aborderons sera : « Comment faire pour promouvoir les outils d'intelligence collective créative auprès de nos clients ou au sein de notre organisation ? ». Modélisation du processus.

MÉTHODOLOGIE

Modéliser le processus utilisé le premier jour en vue de l'appliquer à nos propres sujets. Découvrir les quatre grandes étapes collectives et des outils qui y sont associés. Concevoir un processus de facilitation.

ANIMATION

Animation du processus conçu le deuxième jour. Plan de développement.



COMPRENDRE & GERER LES CONFLITS D'ÉQUIPE AVEC LE DYNAMIC CONFLICT MODEL®

Connaître et utiliser les tests du Dynamic Conflict Model-DCM

 2J - 14H



Objectifs :

Acquérir une méthodologie opérationnelle pour comprendre et gérer les conflits dans une équipe. Connaître son profil comportemental en cas de conflit et ses axes de progrès.

Public :

Consultants et formateurs en Management, Cohésion d'équipes, Communication. Coachs en entreprise. Responsables RH, Managers.

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Acquérir une méthodologie opérationnelle pour la compréhension et la gestion des conflits (désaccords, malentendus, tensions diverses) inhérents à toute équipe de travail.
- > Savoir analyser et débriefier le test CDP (Conflict Dynamics Profile).
- > Aider ses clients à développer leurs compétences en gestion des conflits et ainsi, à les aider à mieux travailler ensemble pour atteindre leurs objectifs.

Contenu pédagogique :

Test CDP avant entrée en formation Lecture du livre « Leadership et intelligence des conflits » de Craig Runde.

QU'EST-CE QU'UN CONFLIT : Définition, caractéristiques, rôles, conséquences sociales et économiques des conflits. Modèles, théories, niveaux de conflit et opportunité de progrès.

LE DYNAMIC CONFLICT MODEL : La dynamique d'intensité croissante. Conséquences des comportements constructifs et destructifs, actifs et passifs. Les déclencheurs de conflits.

LE CONFLICT DYNAMIC PROFILE : Le CDP et CDP-Team, test, rapport et restitution aux participants et conseils personnalisés.

APPROPRIATION DES OUTILS COMPLEMENTAIRES : Le guide de développement. Le manuel technique et le guide d'interprétation et de feedback. Assistance au feedback.

LE CDP TEAM : Entraînement à l'analyse des données. Restituer un feedback de groupe.

TRAINING ET INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES : Analyse de CDP® et sa restitution. Le test en ligne. Informations sur la certification, la vente du modèle DCM et du test CDP avec la méthode SPIN.

Certification

Elle permet de commander les tests CDP auprès du distributeur IWD Europe. La certification se présente sous la forme d'un entretien de 2 heures par visioconférence



PROCESS COMMUNICATION MODEL® - NIVEAU I



Individualiser sa communication et son management

 3J - 21H

Objectifs :

Comprendre son mode de fonctionnement et celui des autres pour développer une plus grande flexibilité relationnelle et managériale, même dans des situations de stress.

Public :

Managers, Formateurs, Coachs, Commerciaux, Relation d'aide, Fonction RH (recrutement, orientation).

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Comprendre son fonctionnement et celui des autres pour développer une approche positive et bienveillante vis-à-vis de soi et de ses interlocuteurs.
- > Identifier les points forts d'une personne, à partir d'indices observables, afin de valoriser les talents et contributions individuelles.
- > Repérer les sources de motivation et de démotivation de chacun, afin de renforcer l'engagement et la qualité de vie au travail.
- > Anticiper et gérer les comportements sous stress, afin de restaurer une communication efficace dans les situations tendues.

Contenu pédagogique :

Test IDP (Inventaire de personnalité) à passer avant l'entrée en formation

CONCEPTS DE BASE DE LA PROCESS COMMUNICATION®

Processus de communication et types de personnalité. Structure de personnalité. Caractéristiques des six types de personnalité. Lecture systémique de chaque type et son mode de communication. Remise de l'IDP.

ENVIRONNEMENT HUMAIN ADAPTÉ À CHACUN

Zone de confort relationnelle de chaque type de personnalité.

COMMUNICATION POSITIVE

Modes de perception. Canaux de communication et style de management.

PROCESSUS DE MOTIVATION

Besoins psychologiques spécifiques de chacun.

COMPORTEMENTS DE STRESS

Les 3 degrés de stress. Situations d'incompréhension, inefficacité, conflit.



PROCESS COMMUNICATION MODEL® - NIVEAU II

Pratiquer et approfondir le modèle de la Process Communication®

 2J - 14H



Objectifs :

Développer une plus grande fluidité dans l'utilisation de la Process Communication® et intégrer plus d'aisance dans ses stratégies de communication et d'interaction.

Public :

Managers, Formateurs, Coachs, Commerciaux, Relation d'aide, Fonction RH (recrutement, orientation).

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation « Process Communication Model® - Niveau I ».

Compétences :

- > Approfondir la maîtrise du modèle en tant que processus communicationnel.
- > Renforcer la compréhension/ identification des changements de phase.
- > Savoir utiliser le bon canal et satisfaire les besoins psychologiques appropriés dans l'échange.

Contenu pédagogique :

APPROFONDISSEMENT DU MODÈLE DE LA PROCESS COMMUNICATION®

Se réapproprier la grille de diagnostic des 6 types de personnalités et l'enrichir. Comprendre la dynamique des changements de phase et de l'évolution des individus. Évaluer les comportements prévisibles des individus en fonction de leur base et de leur phase et y adapter sa communication.

Comprendre et repérer les scénarios de stress. Expérimenter l'importance des besoins psychologiques. Rétablir la communication en situation difficile.

ENTRAÎNEMENT ET ÉTUDES DE CAS

En fonction des demandes, il peut porter sur l'animation de réunion, la prise de parole en public, les entretiens professionnels, la négociation.



CERTIFICATION EN COMMUNICATION INTERPERSONNELLE – PROCESS COMMUNICATION MODEL®



Process Communication Model®

 4J (2 x 2J)- 28H + 7H de certification

Objectifs :

Mettre en œuvre des compétences de communication interpersonnelle afin de développer et maintenir de façon durable une relation de qualité avec ses interlocuteurs (collègues, hiérarchie, collaborateurs, clients, partenaires ...).

Public :

Toute personne désirant améliorer sa communication interpersonnelle et développer son leadership

Prérequis :

Répondre en amont de la formation au questionnaire de l'inventaire de personnalité PCM.

Compétences :

- > Repérer les différents Canaux de communication proposés par ses interlocuteurs.
- > Interagir sur le canal adéquat avec son interlocuteur en utilisant les registres appropriés suivants : verbal, para et non-verbal.
- > Identifier et gérer les manifestations de comportements sous stress intense en offrant à son interlocuteur les signaux de reconnaissance appropriés.

Contenu pédagogique :

COMPRENDRE LES CONCEPTS DE BASE PCM

Distinguer la manière de dire de ce qui est dit. Connaître les six types de personnalité et leur manière spécifique de communiquer. Remise à chaque participant de son Inventaire de Personnalité.

DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION POSITIVE

Savoir utiliser la règle de la communication.
Les différents modes de perception pour chaque type de personnalité. Utiliser le bon canal de communication

GÉRER LES SITUATIONS DE « MÉCOMMUNICATION », TENSIONS, INCOMPRÉHENSIONS...

Les besoins psychologiques : source de motivation ou de démotivation.

Comment identifier les manifestations positives ou négatives des besoins psychologiques de son interlocuteur.
Le stress négatif et ses différentes manifestations. Les trois degrés de stress : « drivers », mécanismes d'échec et désespoir. Stratégies d'intervention pour revenir à une communication positive

ENTRAÎNEMENT PÉDAGOGIQUE

Utilisation du simulateur. Outil interactif et innovant d'entraînement et de certification qui propose de nombreuses interactions avec de vrais personnages.





DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES



LES ENJEUX MAJEURS DE L'INDIVIDUALISATION

Qualité de vie au travail, politique de diversité, intelligence collective, transformation digitale, adaptation des compétences et des métiers aux changements, cohésion et motivation des équipes, lien entre générations, résolution conflits, détection des talents, RSE... Ces nouveaux enjeux sont au cœur des responsabilités des RH. Les réponses impliquent une meilleure connaissance et reconnaissance des individualités, de leurs points forts, motivations, aspirations, potentialités et conditions de réussite. Un regard qui présuppose l'existence de ressources chez chacun, mais des ressources en attente d'être enfin vues, reconnues et mises en relation. La collaboration entre les singularités les plus grandes crée une intelligence capable de répondre aux plus grands défis des organisations.

LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE CONDITIONNE LA PERFORMANCE COLLECTIVE

Le « capital humain » dont chacun dispose provient de l'accumulation tout au long de son parcours, de savoirs, de compétences, d'aptitudes, de qualifications, d'expériences et de savoir-être. C'est un actif très individualisé qu'il convient de découvrir, préserver, enrichir sans cesse, valoriser, non seulement parce qu'il fait vivre et conditionne l'employabilité, mais aussi parce qu'il devient un facteur-clé de compétitivité pour l'entreprise. des individus et des organisations.

LES FORMATIONS POUR DEVENIR CONSEILLER EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

CONDUIRE LA RELATION
EN ACCOMPAGNEMENT
AU PROJET
D'ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE
6J

CONDUIRE LA
MÉTHODOLOGIE
D'ACCOMPAGNEMENT
DU PROJET D'ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE
6J

Les constantes évolutions du monde du travail et la réforme en cours de la formation professionnelle continue rendent nécessaire pour la grande majorité des personnes de construire et faire évoluer leurs projets professionnels. Que ce soit dans le cadre du bilan de compétences, du conseil en évolution professionnelle (préconisé par la réforme), de l'outplacement, des reconversions (nécessaires ou souhaitées), du reclassement, de la mise en place de plans de formation, dans toutes ces situations, un conseil spécialisé dans l'accompagnement de l'évolution professionnelle et de l'élaboration de projets professionnels sont de plus en plus nécessaires.

Ces pratiques exigent des compétences relationnelles, techniques et juridiques. Ce qui fera toute la différence, c'est votre capacité à établir des relations de confiance avec les bénéficiaires et les partenaires institutionnels, et à comprendre le fonctionnement des dispositifs et les potentialités de l'expérience humaine. L'acquisition d'une méthodologie d'accompagnement à la construction de projets professionnels permettra de renforcer les compétences des personnes qui occuperont cette fonction de conseiller, qu'ils soient responsables RH, managers, coaches ou accompagnants.

LES FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

DISPOSER D'UNE
MÉTHODOLOGIE
ÉPROUVÉE POUR
RECRUTER

3J (2J x 3)

DÉVELOPPER LES
STRATÉGIES DE
CONSEIL EN QUALITÉ
DE VIE AU TRAVAIL –
WELLSCAN

3J

ACCOMPAGNER LE
CHANGEMENT DES
GROUPES ET DES
ORGANISATIONS AVEC
LA TOB

3J

INTERVENTION
SYSTÉMIQUE DANS
L'ENTREPRISE
NIVEAU I

6J (3J x 2)

AGIR DANS LE CADRE
DE « LA FORMATION
PROFESSIONNELLE TOUT
AU LONG DE LA VIE »

2J



CONDUIRE LA RELATION EN ACCOMPAGNEMENT AU PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Développez une posture d'accompagnement efficace -
Conseiller en évolution professionnelle (CEP)

 6J (3 x 2J) - 42H



Objectifs :

Donner aux apprenants les ressources comportementales, la méthodologie et la posture pour :

Etablir un cadre relationnel favorisant l'expression de la personne accompagnée. Clarifier le mode de fonctionnement de la personne dans son rapport au travail. Conduire un travail d'exploration des freins et des motivations. Elaborer une stratégie d'accompagnement personnalisée. Agir en qualité d'accompagnant dans le respect de ses valeurs.

Public :

Fonctions de conseil mobilité carrière, ou professionnel de la gestion RH, coachs et consultants en accompagnement professionnel.

Prérequis :

Pratique professionnelle de l'accompagnement ou expérience en ressources humaines.

Compétences :

- > Accueillir et construire avec le vécu émotionnel du demandeur vis-à-vis de sa situation afin d'engager celui-ci dans une démarche proactive.
- > Utiliser des outils adaptés afin de permettre à la personne de développer sa confiance en elle et de réaliser son travail d'élaboration de projet professionnel .
- > Transformer les objections et les résistances du bénéficiaires en leviers d'action afin de lui permettre de prendre des décisions et des actions dans le cadre de son évolution professionnelle.

Contenu pédagogique :

LA COMMUNICATION CONSEILLER/BENEFICIAIRE

Comprendre la posture, le rôle, l'identité professionnelle, les moyens du conseiller. Accueillir une demande, analyser la problématique, définir le besoin, cadrer une prestation. Construire un rapport de confiance qui favorise l'alliance et un processus de co-élaboration. S'adapter de manière verbale et non verbale à l'autre pour se synchroniser sur sa réalité

LA CONDUITE DE LA RELATION CONSEILLER/BENEFICIAIRE

Guider dans l'élaboration d'un objectif de changement atteignable, écologique et motivant. Utiliser les outils de questionnement et

d'exploration du langage de surface

Identifier les filtres de perception du bénéficiaire et leur incidence dans la démarche de projet. Donner un sens à l'expression des freins, paradoxes, contradictions exprimés

L'ACCOMPAGNEMENT AU PROJET DU BENEFICIAIRE

Installer et maintenir un état d'empathie en toutes circonstances. Identifier les valeurs, présupposés et croyances qui impactent l'élaboration de projet. Savoir confronter avec respect pour faire émerger la meilleure solution. Accompagner dans les phases de deuil et les étapes du changement personnel



CONDUIRE LA MÉTHODOLOGIE D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Structurez vos entretiens de manière efficace - Conseiller en évolution professionnelle (CEP)

 6J (3 x 2J) - 42H



Objectifs :

Donner aux apprenants les outils techniques, la méthodologie, la posture pour :

Présenter une prestation d'accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel. Analyser la demande, le besoin, les attentes d'une personne accompagnée. Formaliser les compétences et les caractéristiques d'un profil professionnel. Favoriser l'élaboration d'un projet professionnel.

Public :

Fonctions de conseil mobilité carrière, ou professionnel de la gestion RH, coachs et consultants en accompagnement professionnel.

Prérequis :

Pratique professionnelle de l'accompagnement individuel ou expérience du domaine RH.

Compétences :

- Questionner le demandeur afin qu'il puisse identifier les axes de motivations dans son parcours professionnel.
- Utiliser les mots et les expressions verbales du demandeur de manière structurée afin d'établir avec lui une cartographie de ses compétences.
- Identifier et soumettre des propositions de développement professionnel afin d'alimenter la réflexion du bénéficiaire et confronter ce dernier afin de l'aider à ouvrir ses perspectives.

Contenu pédagogique :

IDENTIFICATION DES MOTIVATIONS PROFESSIONNELLES

Conduire l'analyse d'une trajectoire professionnelle. Clarifier les éléments de motivation dans le rapport au travail. Faire passer et restituer le test « Motivation et métier », typologie RIASEC. Comprendre la dynamique d'un profil professionnel et personnel.

MOBILISATION DE COMPÉTENCES ET EMERGENCE DE PROJET

Identifier les compétences acquises et transférables. Investiguer les hypothèses de projet au regard de leur faisabilité. Sélectionner un projet réaliste, réalisable, et une alternative. Intégrer les

particularités dues aux changements subis et aux situations spécifiques.

FINALISATION DU PROJET PROFESSIONNEL

Concevoir une stratégie de réalisation de projet. Utiliser les ressources issues des dispositifs réglementaires. Fonction des OPCO, SPRO, CPIR, PTP, CPF, PDC, POLE EMPLOI. S'engager dans la réalisation d'un plan d'action daté et détaillé pour atteindre l'objectif. Rédiger un écrit en conclusion de la démarche d'accompagnement.



RECRECITER PLUS EFFICACEMENT

Renforcer sa méthodologie avec les outils de la PNL

 3J - 21H



Objectifs :

Faciliter et sécuriser un entretien de recrutement avec les techniques de la PNL.

Public :

Toutes les personnes désirant renforcer leur méthodologie pour mieux recruter : Chefs d'entreprises, DRH, RRH, responsables et chargés de recrutement, managers, coachs...

Prérequis :

Expérience du recrutement ou de l'accompagnement.

Compétences :

- > Intégrer les outils PNL et le Lab profile dans les pratiques du recrutement.
- > Définir les compétences souhaitées pour les postes à pourvoir.
- > Savoir conduire les entretiens de recrutement.

Contenu pédagogique :

INTÉGRATION DU PROCESS D'ENTRETIEN

Identifier les exigences de la fonction de recruteur et les difficultés en entretien

PRÉPARATION DE L'ENTRETIEN

Analyser le poste, les critères de choix, les schémas cognitifs adaptés à la fonction. Questionner les compétences.

COMMENT RÉUSSIR CHAQUE ETAPE AVEC UNE MÉTHODE APPROPRIÉE

Créer la relation ; Identifier valeurs et croyances, modes de fonctionnement du candidat, stratégies de réussite.

COMMUNICATION EFFICACE

Observer, écouter, synchroniser. Pratiquer le langage d'influence.

FINALISATION DE L'ENTRETIEN

Choisir le bon candidat. Rédiger un compte rendu d'entretien objectif. Mettre en place l'intégration.



AGIR DANS LE CADRE DE « LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE »



Optimiser son positionnement dans le respect du cadre légal

 2J - 14H

Objectifs :

Permettre de s'approprier l'environnement légal et institutionnel de la formation professionnelle.

Identifier et optimiser les ressources disponibles pour répondre aux enjeux économiques et à l'évolution des métiers et des compétences.

Public :

Conseillers en évolution professionnelle, formateurs, professionnels exerçant dans les ressources humaines, managers, coaches professionnels.

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Savoir agir dans un contexte réglementaire défini.
- > Appréhender la « formation professionnelle tout au long de la vie » comme une réelle source de développement et d'investissement pour les entreprises et les personnes.

Contenu pédagogique :

PRÉSENTATION DU CADRE LÉGAL ET DE SES COMPOSANTES

Mise en perspective des différentes réformes.
Enjeux du cadre légal de la formation professionnelle.
Dispositifs majeurs, leurs objectifs, les points clés et les critères.
Clarification des dispositifs au regard de ses objectifs et de ses propres pratiques professionnelles.

ACTEURS CLÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LEURS PRÉROGATIVES

Identification des différents acteurs dans le champ de la formation.

Reconnaissance du périmètre de compétences et du mode de fonctionnement de chacun. Introduction au financement de la formation professionnelle.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES COMME LEVIER DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Fonctions RH et stratégie d'entreprise.
Place du plan de développement de compétences au regard d'un plan stratégique.



DÉVELOPPEZ L'ENTREPRENEUR QUI EST EN VOUS

Qu'il soit créateur d'entreprise (profession libérale ou en société) ou salarié d'une organisation (intrapreneur), l'entrepreneur est celui qui prend des risques pour créer de la richesse, tout en assumant la responsabilité du résultat. Entreprendre est donc un acte de liberté, celle de vivre son rêve ou sa passion, de choisir son travail, son mode de vie, ses relations...

Une liberté qui implique un nouvel état d'esprit pour penser de façon systémique, faire le lien entre la croissance d'une entreprise et celle de son dirigeant, s'interroger sur ce qu'on veut obtenir mais surtout sur ce que l'on veut devenir en tant que personne. Les réponses au « devenir » sont illimitées, elles guident et inspirent l'entrepreneur, elles sont sources de créativité et d'énergie pour persévérer et se dépasser, elles permettent de prendre du recul et de rebondir après les confrontations avec les situations difficiles.

Entreprendre implique un profond changement professionnel et personnel, soutenu par la croyance l'on peut diriger sa vie tout en assumant les conséquences agréables ou non de ses choix.

Entreprendre est une aventure humaine qui comme tout long voyage nécessite une bonne préparation, mais qui vaut la peine d'être vécue, puisque c'est certainement l'étape ultime du développement de soi.

LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Permettre à des porteurs de projet de création, de développement, de reprise d'entreprise, ou de création de nouvelles activités au sein de grands groupes, d'être en capacité de comprendre les enjeux humains d'un projet entrepreneurial et d'être en capacité d'assurer une fonction structurante dans sa réalisation, en tant que dirigeant ou manager.

- > Comprendre et développer la dimension humaine du projet, qu'elle soit cognitive, émotionnelle et relationnelle
- > Acquérir l'état d'esprit qui distingue les entrepreneurs des non-entrepreneurs.
- > Assurer une communication qui soit l'expression de qui vous êtes et du projet entrepreneurial





DÉCOUVRIR LE MODÈLE ENTREPRENEURIAL MINDSET PROFILE®

Développer les compétences entrepreneuriales au sein d'une équipe

 2J - 14H



Objectifs :

Découvrir les 14 traits de caractère et aptitudes associés à l'esprit entrepreneurial. Apprendre en quoi ces qualités sont utiles aux entrepreneurs, mais aussi aux intrapreneurs (cadres dirigeants).

Public :

Consultants et formateurs en leadership, management et cohésion d'équipes ; Coachs en entreprise ; Responsables RH et Cadres dirigeants.

Prérequis : Aucun.

Certification :

2 heures par visioconférence sur rendez-vous.

Compétences :

- > Connaître les 14 traits de caractère et aptitudes associés à l'esprit entrepreneurial, et savoir en quoi ces qualités sont utiles aux entrepreneurs et aux intrapreneurs (cadres dirigeants).
- > Savoir analyser et commenter le test EMP à un client (individuel ou équipe).
- > Savoir aider ses clients à développer leur état d'esprit et leurs comportements d'entrepreneuriat.

Contenu pédagogique :

(Test EMP® à passer avant l'entrée en formation)

COMPRENDRE L'IMPORTANCE DE L'ESPRIT ENTREPRENEURIAL

Les traits de caractères et les aptitudes

SAVOIR ANALYSER ET COMMENTER LE TEST EMP® A UN CLIENT

(individuel ou équipe)

Qu'attendre d'un test EMP ; présentation détaillée des 14 dimensions ; graphiques et scores ; corrélation entre les items ; les 4 étapes-clés du feed-back ; les étapes du plan d'action

IDENTIFIER SES FORCES PROPRES EN MATIERE DE PENSEE ET COMPORTEMENTS ENTREPRENEURIAUX et bâtir un projet d'optimisation de ces forces. Identifier ses faiblesses en pensées et comportements entrepreneuriaux, et utiliser le Guide de Développement EMP pour les minimiser

L'EMP TEAM

Présentation et utilisation dans le cadre d'un accompagnement d'une équipe

ENTRAINEMENT A L'ANALYSE DE L'EMP®



DU DÉSIR AU PLAISIR D'ENTREPRENDRE

Développer les relations entrepreneuriales qui vont contribuer à votre réussite

 8J (4 x 2J) - 56H



Objectifs :

Acquérir les compétences clés d'un entrepreneurs qui réussit. Comprendre les enjeux humains du projet, en développer une vision claire, aligner une structure organisationnelle, travailler en équipe, intégrer une dimension sociale et exercer sa résilience.

Public :

Créateur, développeur, repreneur d'une entreprise, ou coachs d'entrepreneurs en exercice, salarié (Intrapreneurs), ou en transition professionnelle

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Identifier les enjeux internes et externes au projet entrepreneurial et en faire un bilan de ses forces et points d'attention afin d'ajuster ses priorités aux besoins du projet.
- > Organiser sa structure entrepreneuriale de manière agile afin d'adapter rapidement l'entreprise aux tendances et besoins du marché.
- > Mettre en œuvre des stratégies basées sur l'intelligence collective afin d'impliquer un maximum d'acteurs dans la réussite du projet entrepreneurial.
- > Renforcer sa résilience et sa capacité à transformer les obstacles en leviers afin de conserver un équilibre durable en tant qu'entrepreneur.

Contenu pédagogique :

SE SITUER PAR RAPPORT À SON PROJET ENTREPRENEURIAL

Créer une équipe entrepreneuriale. Développer une stratégie d'apprentissage à partir de ses erreurs. Modéliser des ressources face aux défis. Se relier à ses motivations essentielles.

DONNER DE L'ENVERGURE AU PROJET AVEC L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Définir les compétences, profils et talents clés. Développer l'autonomie. Concevoir un message motivant. Explorer des stratégies partenariales, sociétales et financières. Présenter son projet (pitch) aux investisseurs potentiels, clients - pilote. Intégrer son projet par la syntaxe somatique.

STRUCTURER LE PROJET D'UNE FAÇON INNOVANTE

Détecter des signaux faibles. Définir une vision innovante et la décliner en proposition de valeur. Aligner la structure de la vision avec une approche agile du projet. Établir son Business Model et un plan d'action.

DÉVELOPPER DES STRATÉGIES POUR SURMONTER LES OBSTACLES

Cartographie des croyances limitantes et s'en libérer. Définir un plan de résilience. Forces et risques du projet et dépassement des obstacles. L'apport de l'intelligence collective au projet. Intégration visuelle et somatique du projet.



CRÉER UN SITE WEB QUI VOUS RESSEMBLE

Optimiser votre communication sur internet pour promouvoir votre activité

 2J - 14H



Objectifs :

Acquérir les clés pour se positionner sur le Web. Savoir structurer son offre, la mettre en mots et en images. Connaître les étapes et outils pour créer ou refaire son site. Etre autonome pour développer sa visibilité.

Public :

Coachs, consultants, formateurs, indépendants, porteurs de projets, dirigeants.

Prérequis :

Avoir un projet de création/refonte de site. Aucune connaissance technique requise.

Compétences :

- > Structurer son offre et la mettre en mots et en images.
- > Choisir les bons outils pour créer ou refaire son site.
- > Comprendre le fonctionnement du référencement sur le Web.

Contenu pédagogique :

FONDATIONS DE VOTRE COMMUNICATION WEB

S'aligner pour attirer. A partir d'exercices créatifs, partir de la racine, vous-même, pour faire émerger ce qui constitue votre singularité. Identifier vos cibles prioritaires et trouver votre fil rouge pour structurer vos prestations, valoriser ce qui vous différencie.

ETAPES ET OUTILS POUR CRÉER OU REFONDRE VOTRE SITE

Comment préparer vos contenus ?
Stratégie, architecture, design, ergonomie. Quels outils et plateformes de création Web choisir ? Pièges à éviter.
Déroulé du projet pas à pas, pour avancer sereinement.
Faire soi-même ou faire faire ? Précautions et budget global.

ETRE VU ET TROUVÉ SUR LE WEB : DÉMYSTIFIER LE RÉFÉRENCIEMENT

Avoir un site c'est bien, être trouvé c'est mieux ! Plaire au principal moteur de recherche et séduire les internautes. Comment être bien positionné, même si vous n'êtes pas un expert en informatique ? Fondamentaux du référencement naturel, rédaction Web, mots clés, maillage.

DÉVELOPPEMENT DE VOTRE VISIBILITÉ

Comment drainer, fidéliser vos publics ? Utiliser les réseaux sociaux de façon habile et utile.



DÉCOUVRIR SON EXCELLENCE DANS L'ACTION

Définir son positionnement professionnel pour être repéré et distingué par ceux qui ont besoin de vous



2J - 14H



Objectifs :

Identifier les mécanismes liés à la performance ou à « l'excellence » d'un sujet et les utiliser pour choisir un emploi, définir une offre de service très différenciante.

Public :

Professions libérales cherchant un positionnement professionnel
Salariés souhaitant définir leur emploi et employeurs.

Prérequis :

Aucun.

Compétences :

- > Identifier le Mode opératoire qui structure son action et sa créativité.
- > Savoir nommer les différentes phases du mode opératoire (Collecter, mémoriser, analyser, créer, agir).

Contenu pédagogique :

IDENTIFIER SON PROCESSUS D'EXCELLENCE

Expliciter la « dynamique d'action » d'une personne. Détecter et reconnaître le processus d'action et d'excellence. Comprendre les contextes de déclenchement du processus d'excellence. Définir les projets associés à l'efficacité et l'utilité du sujet pour l'entreprise.

OPTIMISER SON ACTION ET SON EFFICACITÉ

Comprendre l'aspect unique du mode de fonctionnement d'un sujet. Détecter les erreurs de perception d'un processus d'excellence. Accepter et valoriser son mode de fonctionnement. Adapter son discours selon les situations. Décrire son processus d'action de façon claire et simple pour aider les autres à travailler avec soi.



DÉFINIR SON OFFRE ET SA DÉMARCHE COMMERCIALE

Valoriser votre singularité pour vous rendre plus visible

 2J - 14H



Objectifs :

Acquérir les compétences spécifiques à la vente de prestations. Définir son rôle de vendeur et sa démarche commerciale.

Public :

Professions libérales de Consultants, Coachs, Formateurs, Fonctions RH proposant des services et prestations intellectuelles.

Prérequis :

Avoir acquis les compétences de la formation « Découvrir son excellence dans l'action. »

Compétences :

- > Définir son offre de service à partir de l'identification du Mode opératoire (les cinq phases d'une prestation).
- > Identifier son cœur de cible pour prospecter efficacement (créer son gimmick).
- > Créer les outils et maîtriser la mise en scène de ses entretiens de vente.

Contenu pédagogique :

DÉFINIR QUEL VENDEUR(SE) VOUS VOULEZ ÊTRE

Choisir le sens donné à l'entretien de vente.
Identifier les étapes de votre prestation.
Construire son scénario de vente avec ses clients.

DÉTECTER VOS CHAMPS D'EXCELLENCE

Expliciter les processus non exprimés, les mots qui banalisent

l'excellence.

PRÉCISER LES CONTEXTES QUI VOUS DONNENT ENVIE D'AGIR

Identifier les contextes où votre excellence pourra s'exprimer avec plaisir et facilité.

AGIR EN PHASE ET EN SYNERGIE AVEC LE (M02I)

Exprimer votre dynamique d'action en toute clarté.





INTERVENTION EN ENTREPRISE : DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES CLÉS DE LA PERFORMANCE DURABLE



L'EXPERTISE PÉDAGOGIQUE DE L'INSTITUT REPÈRE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE L'HUMAIN ET DES ORGANISATIONS

DES INTERVENTIONS SUR MESURE ADAPTÉES À VOTRE CONTEXTE ET À VOS OBJECTIFS :

- > Conférences d'experts français et internationaux
- > Formations intra entreprise
- > Coaching individuel et collectif
- > Team building

SUR LES THÉMATIQUES SUIVANTES :

- > Améliorer les relations interpersonnelles et renforcer la cohésion d'équipe
- > Développer le leadership de chacun, engager les collaborateurs et renforcer la performance des équipes.
- > Innover avec l'intelligence collective
- > Manager dans un contexte d'incertitude, appréhender la résilience et améliorer la qualité de vie au travail
- > Revisiter les fondamentaux du management dans un contexte de changement (dont le travail à distance)
- > Négocier avec la Process Communication et améliorer sa performance commerciale
- > Accompagner l'évolution professionnelle

NOTRE MISSION :

Faciliter l'émergence du potentiel et permettre à chacun d'exprimer son talent au service de la performance durable de l'entreprise.

NOTRE EXPERTISE :

L'Institut Repère s'appuie sur sa communauté d'intervenants experts, familiers du monde de l'entreprise pour proposer des formations, du coaching et des interventions adaptées aux besoins des organisations.

Notre singularité consiste en la maîtrise de méthodologies et d'outils tels que la PNL, la Process Communication, l'Approche Systémique de Palo Alto et la capacité à les utiliser ensemble pour mettre en lumière le caractère unique de chaque personne et révéler ainsi ses qualités spécifiques. Mises en présence, ces diverses spécificités peuvent donner vie à une intelligence collective riche d'un potentiel d'innovation.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.repere-eph.com
Ou contactez-nous au 01 43 46 89 49 ou contact@repere-eph.com

DÉVELOPPE LES COMPÉTENCES RELATIONNELLES EN MILIEU PROFESSIONNEL

A ses débuts en 1997 la vocation d'Elantiel est d'accompagner des publics souvent éloignés de l'emploi vers l'insertion et de former les conseillers et agents des opérateurs publics ou territoriaux (Pôle Emploi, Missions locales, Conseils généraux) à intervenir auprès des publics dits « difficiles » grâce à l'approche interactionnelle et stratégique dite Approche systémique.

Puis, en 2009 sous l'impulsion de sa nouvelle dirigeante, Elantiel voit en l'approche systémique de l'école de Palo Alto une formidable opportunité au service des organisations pour permettre aux professionnels de sortir des situations bloquées et faciliter le changement. L'équipe développe alors, en parallèle de l'activité d'insertion, une offre de formation à destination des entreprises privées et des associations qui œuvrent notamment dans l'univers du médico-social. A cette époque, Elantiel obtient l'agrément qui lui permet de réaliser des évaluations externes des ESSMS, et développe un parcours de formations certifiantes à l'approche systémique en inter-entreprise.

En 2017, Elantiel rejoint le groupe Cercle Conseil au côté d'Institut Repère. Encouragée par son nouveau Président, Elantiel repense son offre de formation, en inter comme en intra-entreprise, structure ses process, aborde sa transformation numérique et poursuit son développement.

Aujourd'hui plus que jamais tournée vers l'Humain, Elantiel partage son activité entre l'insertion d'une part et, d'autre part, la formation des professionnels en entreprise et l'accompagnement des individus et des collectifs dans le développement des habiletés relationnelles et dans la dimension humaine du changement.

NOS DOMAINES D'INTERVENTION

- > Faciliter le dialogue social à remplacer par : Gagner en confort dans la relation avec les partenaires sociaux.
- > Diriger une équipe.
- > Gérer les conflits et les situations difficiles.
- > Prévenir les situations d'agressivité dans la relation avec le public (clients, usagers, bénéficiaires, patients).
- > Manager le fait religieux en Entreprise.
- > Sensibiliser au sexisme et aux comportements discriminants.
- > Comprendre et repérer les comportements d'addiction.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.elantiel.com
ou contactez Julie Frering au 04 72 89 41 94 jf@elantiel.com



DE L'EXPÉRIENCE À LA RECONNAISSANCE DE LA VALEUR HUMAINE

Robert et John Dilts mettent au centre de leur modélisation des facteurs de réussite la passion. Dans leurs parcours différents et complémentaires au sein des Ressources Humaines de plusieurs grands groupes, trois amis (associés fondateurs de Cercle Conseil), ont mis leurs passions au service des femmes et des hommes qui composaient les entreprises où ils ont travaillé.

Nous avons toujours pensé que la réussite d'une entreprise se mesurait plus par les valeurs et les motivations de chaque salarié qu'à travers la lecture de ratio économiques.

Début 2016, nous avons décidé de nous adjoindre les compétences de spécialistes français des outils de transformation, de coaching et de formation.

Institut Repère et Repère E.P.H. sont depuis plus de 30 ans des références dans ces domaines. Puis, fin 2016, nous avons complété cette association d'expertises avec Elantiel qui accompagne et met en œuvre des approches interactionnelles et stratégiques depuis plus de 20 ans, et bénéficie d'une solide expérience de la transmission de ses savoir-faire tant dans l'Entreprise que dans le monde socio-professionnel.

Nous avons exprimé notre passion dans une vision qui peut se résumer par :
« L'être humain comme élément clé du développement économique »

Nous l'avons déclinée dans notre mission : « Contribuer à faire passer les systèmes humains de la notion de ressource à celle de valeur humaine »

Nous accompagnons aujourd'hui les entreprises afin de les faire progresser, lever leurs freins tout en veillant à développer l'enthousiasme et l'engagement de leurs collaborateurs.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.cercle-conseil.com ou contactez Denis Carlier au 01 88 45 48 00 / d.carlier@cercle-conseil.com



INDEX

Accompagner avec l'Approche Narrative.....	40
Accompagner le changement des groupes et des organisations avec la TOB	44
Intégrer les fondements d'une relation professionnelle efficace - Fondamentaux PNL	22
Agir dans le cadre de « la formation professionnelle tout au long de la vie »	69
Animer des formations de manière active et collaborative.....	50
Appliquer la PNL systémique à la santé.....	26
Comprendre et gérer les conflits d'équipe avec le Dynamic Conflict Model®	59
Comprendre la résilience et aider à la développer dans le monde professionnel.....	55
Comprendre les comportements pathogènes en milieu professionnel	37
Conduire la relation en accompagnement au projet d'évolution professionnelle	66
Conduire la méthodologie d'accompagnement au projet d'évolution professionnelle	67
Concevoir un projet de formation	51
Créer un site web qui vous ressemble.....	74
Découvrir le modèle entrepreneurial Mindset Profile® - Formation Certifiante	72
Découvrir son excellence dans l'action	75
Définir son offre et sa démarche commerciale	7
Développer des stratégies efficaces d'accompagnement – Praticien PNL	24



Développer son expertise du coaching	35
Disposer d'une méthodologie éprouvée pour recruter	68
Enseigner des formations certifiantes en PNL avec les standards de qualité de NLPNL	24
Gagner en agilité dans l'accompagnement - Technicien PNL.....	23
Intégrer les compétences fondamentales du coaching	34
Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau I	28
Intervention systémique dans l'entreprise - Niveau II	29
Devenir un leader influent et résilient.....	54
Leadership et intelligence collective.....	56
Parcours Maître Praticien PNL.....	25
Parcours Praticien PNL management	24
Pédagogie et commercialisation de ComColors®.....	43
Préparation et labellisation au modèle ComColors®	42
Process Communication Model® - Niveau I.....	60
Process Communication Model® - Niveau II.....	61
Process communication® coaching atelier expert - formation certifiante.....	38
Process communication® coaching d'équipe	39

Activateur de compétences

pour exceller dans vos fonctions

Trois entrées pour cheminer vers nos formations :

NOS OUTILS

NOS MÉTIERS

NOS DOMAINES
DE COMPÉTENCES

Institut
repere

NOUS SOMMES À VOTRE ÉCOUTE

Accueil - Administration
administration@institut-repere.com

Comptabilité Gestion - Location de salles
compta@institut-repere.com

Conseil en formation

Sabine Boilvin - IDF hors Paris, Grand Est
sabine.boilvin@institut-repere.com / +33 (0)1 43 46 89 25

Karine Renucci - Paris, Bretagne, Hauts de France, Normandie, Pays de la Loire, Centre-Val-de-Loire, territoires d'outre-mer et étranger.
karine.renucci@institut-repere.com / +33 (0)1 43 46 89 27

Ketty Dampied - Nouvelle-Aquitaine, Bourgogne-Franche-Comté, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur
ketty.dampied@institut-repere.com / +33 (0)1 43 46 89 48

Retrouvez-nous à Paris : 78 avenue du Général Michel Bizot - 75012 Paris
Retrouvez-nous en région lyonnaise : 22 Avenue Lionel Terray - 69330 Jonage
Tél : + 33 (0)1 43 46 00 16 - Site : www.institut-repere.com

