



Développer la connaissance de soi et son savoir-être

Ce document ne vaut que pour exemple de programme.

« Artisante » de la formation je travaille exclusivement sur-mesure sur la base d'un examen approfondi de vos besoins.

Les contenus évoqués et la durée de la formation sont faits pour être ajustés pour répondre à votre contexte et vos attentes.



Développer la connaissance de soi et son savoir-être

DURÉE : 2 jours – 14 heures

FORMAT DE LA FORMATION : Intra-entreprise ou Inter-entreprise

CONDITION DE LA FORMATION : présentiel ou distanciel

MODALITÉS DE LA FORMATION

- Massée ou séquencée
- Synchrones

DATES : nous consulter – à définir en fonction de vos contraintes

DÉLAIS D'ACCÈS : Selon disponibilités et mode de financement

NOMBRE DE STAGAIRES : 12 stagiaires maximum

LIEU : Sur site client ou en centre de formation

TARIF : Nous consulter

MOYENS TECHNIQUES :

- Connexion internet stable
- Accès à un outil de communication distant (le cas échéant)
- Fourniture d'un document reprenant l'ensemble des éléments abordés en cours de formation

ACCESSIBILITÉ : Les modalités d'accès (numériques, physiques, informatives) sont prévues au cas par cas. Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter.

Dans l'hypothèse où le client entend intégrer des personnes en situation de handicap à l'action de formation, ce dernier doit en informer la direction de l'Organisme de Formation suffisamment en amont de l'action de formation.

En effet, l'Organisme de Formation devra, confirmer que :

- les locaux de la formation sont accessibles aux personnes en situation de handicap
- des mesures compensatoires peuvent être proposées afin d'apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou tout au moins réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les apprentissages accessibles aux personnes handicapées.

Ces mesures de compensation peuvent influencer sur le coût, les modalités et le délai d'accès à la formation et seront discutées entre le client et l'Organisme de Formation pour trouver les solutions les plus adaptées aux besoins des personnes handicapées, y compris une éventuelle « redirection » vers un organisme habilité.

AGP COACHING

LE PUBLIC VISE PAR LA FORMATION :

Toute personne souhaitant accroître la connaissance de soi et développer son savoir-être.

PRÉ-REQUIS : Aucun

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION : A L'ISSUE DE LA FORMATION, LES PARTICIPANTS SERONT CAPABLES DE ...

- Mieux se connaître et mieux comprendre leur mode de fonctionnement préférentiel.
- Développer leur aisance relationnelle et leur capacité d'adaptation.
- Valoriser leurs talents
- Spécifier leurs valeurs personnelles et comprendre la façon dont elles orientent et conditionnent leurs attitudes et comportements

LES COMPÉTENCES VISÉES

- Différencier savoir-être et compétence technique
- Mieux se connaître et mieux comprendre son mode de fonctionnement préférentiel
- Identifier ses points forts et prendre conscience de ses points de vigilance
- Prendre conscience de ses forces motrices comme vecteur de motivation.
- Décoder le mode de fonctionnement des autres
- Adapter son comportement, son discours, afin de faciliter la communication et la coopération avec ses interlocuteurs
- Nommer, valoriser et exploiter ses talents
- Clarifier ses valeurs personnelles et comprendre la façon dont elles orientent et conditionnent ses attitudes et comportements

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES : FORMATION / ACTION

- Faire évoluer les pratiques professionnelles des stagiaires par l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Permettre le développement de compétences, outils et méthodes relatives à la connaissance de soi et au développement de son savoir être.
- **Impliquante :** le concept de la pédagogie inversée avec l'implication systématique des stagiaires en amont de la formation
- **Inductive :** avec pour point de départ la réalité professionnelle, le vécu, les expériences des participants
- **Active :** avec des études de situations vécues, débriefées avec tact afin de favoriser l'autodiagnostic
- **Participative :** avec des réflexions, des échanges et débats sur les expériences de chacun, ainsi que sur les méthodes, les solutions envisagées et applications concrètes
- **Formation-action :** Co-construction d'un support individuel synthétique portant sur les objectifs travaillés lors de la formation, les apprentissages et outils identifiés, les mises en œuvre, travaux personnels et actions menés. Plan d'action individuel, autours d'objectifs simples et concrets
- Apports théoriques en support de la réflexion personnelle guidée, outils facilitateurs, échanges et feedbacks, analyse de cas pratiques, mises en situation.
- Support de travail PDF.
- Film des expérimentations et mises en situation (le cas échéant).

EVALUATION - VALIDATION

- Evaluation du transfert des acquis en fin de formation
- Mesure de la satisfaction globale post-formation :
- Remise d'une attestation individuelle de formation à l'issue de la formation.
- Sur demande des participants, possibilité d'un rendez-vous téléphonique individuel avec le formateur en inter-session ou post-formation.

LE PROGRAMME

Préalable à la formation : Les participants sont invités à renseigner un questionnaire en ligne pour obtenir leur profil personnel DISC. Ils réfléchissent à ce que signifient pour eux les couleurs Rouge, Jaune, Vert, Bleu.

Exploration du contexte et de la réalité professionnelle du groupe de participants.

1. INCLUSION

- Se présenter « différemment » sur la base d'un univers commun Prendre conscience de la perception de soi et de la perception que les autres ont de soi.

2. DÉFINIR LES SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNELS

- Différencier compétence technique et savoir être .
- Définir ce que sont les savoir-être à l'aide du photo-langage.

3. MIEUX SE CONNAÎTRE ET MIEUX COMPRENDRE SES COMPORTEMENTS ET ATTITUDES PRÉFÉRENTIELS POUR MIEUX COMMUNIQUER ET COOPÉRER AVEC SES INTERLOCUTEURS – LE MODÈLE DISC DE MARSTON (couleurs)

- Découvrir le langage des couleurs grâce à la méthode DISC et repérer les différents types de personnalités.
- S'approprier son profil personnel, comprendre ses comportements et attitudes préférentiels, identifier ses points forts.
- Cerner ses zones de confort et ses points de vigilances dans les situations relationnelles.
- Savoir adapter son comportement en fonction de la situation, des objectifs poursuivis et du profil de son interlocuteur.

4. PRENDRE CONSCIENCE DE SES FORCES MOTRICES ET CLARIFIER SES VALEURS PERSONNELLES

- Comprendre ce qui nous pousse à agir.
- Clarifier ses vecteurs de motivation et la façon de les exploiter.
- Identifier ses valeurs personnelles et leur impact sur nos comportements. Les intégrer pour les valoriser.
- Appréhender l'intérêt de « confronter » son propre référentiel de valeurs personnelles à celles affichées par l'entreprise
- Identifier ses drivers.

5. IDENTIFIER ET NOMMER SES TALENTS. DÉTERMINER COMMENT LES EXPLOITER

- Découvrir et nommer ses talents. Autodiagnostic individuel et croisé (Institut Gallup).
- Se mettre en action : exploiter ses ressources et talents personnels, prendre de conscience de leur champs applicatifs, s'engager.

6. CONSOLIDER LES ACQUIS EN REALISANT SON BLASON PERSONNEL

LE PROGRAMME

Préalable à la formation : Les participants sont invités à renseigner un questionnaire en ligne pour obtenir leur profil personnel DISC. Ils réfléchissent à ce que signifient pour eux les couleurs Rouge, Jaune, Vert, Bleu.

Exploration du contexte et de la réalité professionnelle du groupe de participants.

1. INCLUSION

- Se présenter « différemment » sur la base d'un univers commun Prendre conscience de la perception de soi et de la perception que les autres ont de soi.

2. DÉFINIR LES SAVOIR-ÊTRE PROFESSIONNELS

- Différencier compétence technique et savoir être .
- Définir ce que sont les savoir-être à l'aide du photo-langage.

3. MIEUX SE CONNAÎTRE ET MIEUX COMPRENDRE SES COMPORTEMENTS ET ATTITUDES PRÉFÉRENTIELS POUR MIEUX COMMUNIQUER ET COOPÉRER AVEC SES INTERLOCUTEURS – LE MODÈLE DISC DE MARSTON (couleurs)

- Découvrir le langage des couleurs grâce à la méthode DISC et repérer les différents types de personnalités.
- S'approprier son profil personnel, comprendre ses comportements et attitudes préférentiels, identifier ses points forts.
- Cerner ses zones de confort et ses points de vigilances dans les situations relationnelles.
- Savoir adapter son comportement en fonction de la situation, des objectifs poursuivis et du profil de son interlocuteur.

4. PRENDRE CONSCIENCE DE SES FORCES MOTRICES ET CLARIFIER SES VALEURS PERSONNELLES

- Comprendre ce qui nous pousse à agir.
- Clarifier ses vecteurs de motivation et la façon de les exploiter.
- Identifier ses valeurs personnelles et leur impact sur nos comportements. Les intégrer pour les valoriser.
- Appréhender l'intérêt de « confronter » son propre référentiel de valeurs personnelles à celles affichées par l'entreprise
- Identifier ses drivers.

5. IDENTIFIER ET NOMMER SES TALENTS. DÉTERMINER COMMENT LES EXPLOITER

- Découvrir et nommer ses talents. Autodiagnostic individuel et croisé (Institut Gallup).
- Se mettre en action : exploiter ses ressources et talents personnels, prendre de conscience de leur champs applicatifs, s'engager.

6. CONSOLIDER LES ACQUIS EN REALISANT SON BLASON PERSONNEL

LE MODÈLE DES COULEURS – DISC DE MARSTON

Le profil DISC est une analyse « comportementale » qui permet de mieux se connaître, mieux se comprendre, et mieux comprendre les autres et leurs besoins dès lors qu'ils entrent en relation avec autrui ou avec soi.

Le modèle « DISC » met en avant la façon dont nous nous adaptons à notre milieu professionnel et aux personnes qui nous entourent.

Il décrit nos forces et nos limites selon les situations ... Mais surtout, il permet d'améliorer notre mode de communication, notre efficacité au travail et d'adapter notre discours à nos interlocuteurs pour gagner en impact et fluidité.

Le modèle DISC décrit 4 grands styles comportementaux (Dominance, Influence, Stabilité et Conformité), chacun d'eux étant représenté par une couleur à des fins mnémotechniques, ce qui en facilite l'appropriation.

Chaque participant réalise un test en ligne, permettant d'obtenir son profil DISC personnel. Au-delà d'une meilleure connaissance de soi, il s'agit de pouvoir calibrer ses interlocuteurs afin d'adopter un comportement et une communication leur correspondant et favorisant une plus grande efficacité relationnelle.

Le profil DISC permet une restitution **individuelle** et également d'équipe. Il est « spécialisé » en version **communication**, leadership ou commercial. Il peut aussi être utilisé afin de réaliser une analyse 360°.



CERTIFICATIONS ACCRÉDITÉES PAR L'ICF,
LA SHRM, LE HRCI ET L'ATD



AGP COACHING