

OFFRE FORMATION

2015

Management

- **Management collaboratif : du leadership individuel au leadership partagé**
- *Construire ou consolider son positionnement de manager (3 jours)*
- *Construire un collectif de travail dans un contexte de changement (2 jours)*
- *Devenir manager-coach ... pour développer talents, motivation et performance (2 jours)*
- *Fondamentaux du Management de projet (3 jours)*
- *Consolider son positionnement de manager transverse (4 jours)*
- *Réussir sa mission de tuteur (2 jours)*
- *Réussir la réorganisation de son service (3 jours)*

Ressources Humaines

- *Anticiper et gérer les conflits dans le cadre de nouvelles politiques (2 jours)*
- *Communiquer efficacement avec ses collègues et ses clients (2 jours)*
- *Retrouver sa boussole pour mieux gérer son temps (2 jours)*

PME

- *PME, évoluez vers le mode projet
...ou d'une organisation pyramidale vers une organisation matricielle (7.5 jours)*
- *Startup : passez efficacement le cap des 3 ans (3 jours)*

Construire ou consolider son positionnement de manager

3 jours (21 heures)

Challenge

INNOVATION

Vos projets en action

OBJECTIFS

- Comprendre ou revisiter le rôle du manager et le fonctionnement d'un groupe
- Favoriser l'engagement, la motivation et la coopération en développant notamment une communication non violente au sein de l'équipe
- Acquérir des méthodes et outils d'animation d'équipe
- Identifier ses atouts, ses rigidités et mettre en œuvre les premiers axes de progression.

2015

- Mode inter, intra, intra sur site
 - ✓ Tarif : 1290 € les 3 jours
 - ✓ Formation organisée dès 3 participants
- Mode coaching individuel
 - ✓ Tarif : nous contacter

1. Clarifier votre rôle de manager

- Les rôles du manager vis-à-vis de son environnement, son équipe et sa direction.
- Les 5 axes de performance du manager.
- Identifier votre stade de développement, la transition à effectuer, les compétences à développer, les priorités à changer.

2. Donner du sens votre équipe

- Comment définir un cap inspirant pour l'équipe et avec l'équipe ?

3. Animer votre équipe

- Connaître les 4 stades de développement d'une personne et d'une équipe au travail et adapter son style de management à chaque étape.
- Structurer son équipe : clarifier les rôles, les contrats, le fonctionnement de l'équipe, créer les conditions minimales de la confiance.
- Motiver et recadrer : Les leviers de motivation que les managers oublient souvent. Apprendre à gérer l'énergie de son équipe.
- Déléguer : à faire, ne pas faire.

- Développer la coopération au sein de votre équipe.

4. L'art de communiquer

- Les rôles du manager liés à l'information selon H. Mintzberg
- Distinguer l'information, la relation et la communication.
- Développer une Communication Non-Violente avec ses collaborateurs : les pièges à éviter, apprendre à écouter et actionner son intelligence émotionnelle, l'outil FPRBDC.
- Identifier ses rigidités qui nuisent à une bonne communication interpersonnelle.

5. Echange de bonnes pratiques pour le management au quotidien

- Animer efficacement une réunion d'équipe
- La gestion de son temps avec un zoom sur le reporting : comment éviter qu'il consomme 50% de votre temps ?
- ...

6. Définir son plan de route

VOTRE FORMATEUR

Béatrice Ligonès-Laffort a plus de 15 ans d'expérience en management de projets et d'équipes. Riche de cette expérience et sensible aux enjeux stratégiques et humains de l'entreprise, elle a orienté ensuite sa carrière vers l'accompagnement des personnes et des organisations.

Elle intervient actuellement en entreprise et dans le secteur public en tant que formatrice, coach individuel et coach d'équipe.

PROFIL DU STAGIAIRE

Manager responsable d'équipe, nouvellement nommé(e) ou désireux(se) de consolider son positionnement.

NOS +

- Mise en pratique immédiate des acquis sur les situations rencontrées par les stagiaires
- Possibilité de coaching en séance par la formatrice

Béatrice Ligonès-Laffort - *Challenge* INNOVATION

7, rue de la serre - 31490 Léguevin

06.42.25.86.01 - contact@challengeinnovation.com - www.challengeinnovation.com

Construire un collectif de travail dans un contexte de changement

2 jours (14 heures)

Prévalidé par
les équipes de Direction

Challenge

INNOVATION

Vos projets en action

OBJECTIFS

- Savoir accompagner le changement et construire un nouveau collectif en 10 étapes
- Découvrir les stades de cohésion d'une équipe et adopter le management adéquat
- Découvrir et mettre en pratique des méthodes et outils issus des pratiques du coaching

2015

- Mode inter, intra, intra sur site
 - ✓ Tarif : 860 € les 2 jours
 - ✓ Formation organisée dès 3 participants
- Mode coaching individuel
 - ✓ Tarif : nous contacter

1- Analyser et s'appropriier le contexte de changement

- Identifier les éléments de l'environnement qui impulsent le changement et les enjeux associés
- Identifier ce sur quoi porte le changement (leadership, culture, comportement, organisation, compétences...avant/après le changement)
- Les types de changement : type 1, type 2

2- Le niveau de cohésion d'un collectif de travail

- Les 4 stades de cohésion d'équipe : De la collection d'individus à la coopération
- Les effets du changement sur un collectif de travail : les résistances au changement et leurs caractérisations comportementales, les phénomènes de régression, les étapes du deuil
- Les 4 types de management à adopter

3- Le rôle du manager : accompagner le changement et construire un nouveau collectif en 10 étapes :

- De l'étape 1 : Définir les objectifs du nouveau collectif de travail
- ... en passant par :
 - la communication interne à l'équipe et vis-à-vis de l'environnement,
 - la participation des opérationnels à la recherche de solutions
 - l'ajustement des représentations individuelles et collectives du groupe (imago).
 - le développement des compétences, le changement des comportements,
 - ...
- A l'étape 10 - Accompagner les personnes mises en difficulté par le changement

4- Les outils, méthodes et attitudes du manager

- Etre au clair avec son propre positionnement vis-à-vis du changement,
- Identifier son type de leadership,
- Intégrer les outils du manager-coach pour accompagner ses collaborateurs individuellement et fédérer collectivement

5- Définir son plan de route

VOTRE FORMATEUR

Béatrice Ligonès-Laffort a plus de 15 ans d'expérience en management de projets et d'équipes. Riche de cette expérience et sensible aux enjeux stratégiques et humains de l'entreprise, elle a orienté ensuite sa carrière vers l'accompagnement des personnes et des organisations.

Elle intervient actuellement, en entreprise et dans le secteur public et associatif, en tant que formatrice, coach et accompagnatrice du changement.

PROFIL DU STAGIAIRE

Managers de proximité, cadres dirigeants

NOS +

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Études de cas issues de situations vécues par les participants.
- Travail sur le plan de route

Béatrice Ligonès-Laffort - Challenge INNOVATION

7, rue de la serre - 31490 Léguevin

06.42.25.86.01 - contact@challengeinnovation.com - www.challengeinnovation.com

Devenir manager-coach...

...pour développer les talents, la motivation et la performance
2 jours (14 heures)

Challenge
INNOVATION
Vos projets en action

OBJECTIFS

- Renforcer l'autonomie et la motivation de vos collaborateurs, leur donner la possibilité de fournir le meilleur d'eux-mêmes pour augmenter la performance de vos projets.
- Découvrir et mettre en pratique des méthodes et outils issues du coaching.
- Innover dans vos pratiques managériales et enrichir les relations interpersonnelles dans votre équipe.

2015

- Mode inter, intra, intra sur site
 - ✓ Tarif : 860 € les 2 jours
 - ✓ Formation organisée dès 3 participants
- Mode coaching individuel
 - ✓ Tarif : nous contacter

1- Devenir Manager Coach

- Le coaching individuel : Qu'est-ce que c'est ?
- Pourquoi développer une telle attitude ?
- Comment concilier coaching et management traditionnel ?
- Quand coacher et quand ne pas le faire ?
- Ressources et freins personnels.

2- Tirer profit de l'Analyse Transactionnelle

- Les émotions,
- Les signes de reconnaissance,
- Le besoin de stimulation et de structuration du temps,
- Les états du moi ou comment bâtir un rapport équilibré avec autrui,
- Le cycle de l'autonomie

3- S'entraîner à mener un entretien de coaching

- L'importance du contrat.
- Les étapes de l'entretien.
- Techniques de l'écoute active.

4- Accompagner vos collaborateurs au quotidien

- Renforcer la motivation en abordant la question du sens, des besoins individuels et de l'entreprise, du « flow »...
- Accompagner le développement vers l'autonomie.
- Tirer parti de l'entretien annuel, l'aborder autrement.
- Accompagner le collaborateur dans le changement.
- Permettre de trouver des solutions, en cas de difficultés et stress.

VOTRE FORMATEUR

Béatrice Ligonès-Laffort a plus de 10 ans d'expérience en management direct et transversal. Riche de cette expérience et sensible aux enjeux stratégiques et humains de l'entreprise, elle a orienté ensuite sa carrière vers l'accompagnement des personnes et des organisations.

Actuellement coach en entreprise, elle vous permettra de tirer profit des méthodes et outils du coaching, dans l'exercice de votre fonction de management.

PROFIL DU STAGIAIRE

Dirigeants, cadres, managers de proximité, chef d'équipe ou de service

NOS +

- Simulation d'entretiens de coaching
- Alternance de théorie et de partages d'expérience

Béatrice Ligonès-Laffort - Challenge INNOVATION

7, rue de la serre - 31490 Léguevin

06.42.25.86.01 - contact@challengeinnovation.com - www.challengeinnovation.com

OBJECTIFS

- Connaître les bases méthodologiques de la gestion de projet
- Etre capable de mettre en oeuvre les outils essentiels au management d'un projet
- Intégrer l'importance des aspects humains du projet : communication, motivation, animation d'équipe, ...
- Identifier ses talents actuels et ses pistes de développement

2015

- Mode inter, intra, intra sur site
✓ Tarif : 1290 € les 3 jours
✓ Formation organisée dès 3 participants
- Mode coaching individuel
✓ Tarif : nous contacter

0- Concepts généraux

- Qu'est-ce qu'un projet ?
- La vie d'un projet en 4 étapes.
- Les projets dans l'entreprise, pourquoi ? La fonction projet au sein de l'entreprise.
- Rôle du chef de projet, compétences à développer, interactions avec les autres acteurs de l'entreprise.

1- Cadrer le projet

- Analyser l'environnement, comprendre les enjeux, les contraintes et influences.
- Interviewer le commanditaire et les parties prenantes.
- Définir des objectifs SMART pour le projet.
- S'accorder sur le cahier des charges et le périmètre du projet.

2- Concevoir, organiser et planifier

- Concevoir la solution technique – Outils de créativité
- Structurer le projet en organigramme des tâches (WBS et WPD).
- Définir le planning prévisionnel (diagramme MPM, GANTT, chemin critique, marges...).
- Affecter les ressources, définir les rôles et responsabilités, missionner (zoom sur le contrat triangulaire).

- Estimer les coûts, définir le budget
- Etablir le plan de prévention et levée des risques

3- Piloter et suivre

- Accompagner l'autonomie technique des membres de son équipe
- Suivre l'avancement : rapport d'activité, réunion d'avancement, réflexions et outils pour plus d'efficacité
- Gérer les aléas et modifications, renégocier
- Apprendre à communiquer sur le projet

4- Clôturer

- Effectuer la réunion de clôture
- Capitaliser l'expérience : quoi, comment ?

5- Gérer son équipe

- Mobiliser et motiver les acteurs : adapter son management aux 4 stades de développement de l'équipe et aux 3 besoins fondamentaux d'une personne au travail.
- Savoir utiliser l'outil FPRBDC pour déléguer, recadrer, réguler les tensions interpersonnelles et établir une relation de confiance avec son équipe.

VOTRE FORMATEUR

Béatrice Ligonès-Laffort a 15 ans d'expérience en gestion de projets dans des domaines variés, tels que l'aéronautique, les télécommunications, le service en informatique.

Coach et formatrice auprès de chefs de projets juniors et seniors, elle vous transmettra son retour d'expérience et vous aidera à révéler vos talents de chef de projet et vos axes de progrès.

PROFIL DU STAGIAIRE

Toute personne désireuse d'acquérir les fondamentaux de la gestion de projet

NOS +

- Interactivité
- Etude de cas fil rouge travaillée en petits groupes
- Sont abordées la dimension technique mais aussi humaine de la gestion de projet
- Expérience et dynamisme de la formatrice

Consolider son positionnement de manager transverse

4 jours (28 heures)

Challenge

INNOVATION

Vos projets en action

OBJECTIFS

- Accompagner son équipe vers l'engagement, la coopération et la performance, à travers un management global et individuel adapté.
- Mieux se connaître pour trouver sa zone de confort et accompagner plus efficacement son équipe.
- Développer une communication interpersonnelle positive au sein de son équipe transverse.
- Identifier et mettre en œuvre rapidement son plan de développement

2015

- Mode inter, intra, intra sur site
 - ✓ Tarif : 1720 € les 4 jours
 - ✓ Formation organisée dès 3 participants
- Mode coaching individuel
 - ✓ Tarif : nous contacter

1. Etre au clair avec sa mission et son positionnement

- Direction, sens et signification de la mission.
- Qu'est-ce être un leader vis-à-vis de son environnement, de son équipe et de sa direction ?
- Les différents types de transversalité

2. Construire une équipe engagée

Accompagner son équipe dans les 4 stades de son développement, de la collection d'individus à une équipe performante où les individus travaillent en synergie :

- Définir ou redéfinir un cap inspirant pour l'équipe et avec l'équipe, et favoriser l'adhésion.
- Clarifier les rôles, les contrats ; zoom sur le contrat triangulaire.
- Créer les conditions minimales de la confiance.
- Adapter son management aux 4 stades de développement des individus et aux 3 besoins fondamentaux d'une personne au travail.
- Trouver les clefs de réussite pour manager à distance.
- Motiver : zoom sur les signes de reconnaissance.
- Développer la coopération au sein de son équipe.
- Gérer le cycle de l'énergie de son équipe.

3. Mieux se connaître pour trouver sa zone de confort et accompagner plus positivement son équipe

- Découvrir son Egogramme ; Apprendre à actionner ses Etats du Moi positifs.

- Découvrir ses messages contraignants (drivers).
- Identifier ses besoins prépondérants au travail.
- Etre au clair avec sa relation au temps ; Identifier les pistes de progrès pour une relation plus paisible et efficace avec le temps et les priorités.
- Découvrir son mode privilégié de gestion du stress (Penser/Dire/Agir).

4. Développer une communication interpersonnelle efficace et positive

- L'art d'être communicant : passer de la relation à la communication. Développer son assertivité.
- La communication non-violente : s'ouvrir à soi et à l'autre dans sa globalité (*Nous ne sommes pas qu'une tête ...*), et avec bienveillance.
- Un outil-clef dans les relations quotidiennes et dans les situations de stress, de conflits, de recadrage, de régulation : l'outil FPRBDC. Zoom sur la phase de contrat, au service du juste niveau d'exigence.
- Développer son écoute active ; Etre à l'aise avec ses émotions et celles des autres.
- Identifier ses rigidités dans les relations (Inclusion, Contrôle, Ouverture) et éviter les pièges.

5. Identifier ses axes de développement et commencer à les mettre en œuvre entre les journées de formation.

VOTRE FORMATEUR

Béatrice Ligonès-Laffort a plus de 15 ans d'expérience en management direct et transversal. Riche de cette expérience et sensible aux enjeux stratégiques et humains de l'entreprise, elle a orienté ensuite sa carrière vers l'accompagnement des personnes et des organisations.

PROFIL DU STAGIAIRE

Manager transverse désireux(se) de consolider son positionnement, d'accompagner son équipe vers l'engagement, la coopération et la performance, et développer une communication interpersonnelle positive au sein de son équipe transverse.

- NOS + :**
- Formation dispensée sur plusieurs semaines pour une mise en pratique entre les sessions.
 - Application en séance des concepts de l'Analyse Transactionnelle, de la Théorie des Organisations de Berne et de la Communication Non Violente sur les situations du quotidien des stagiaires.

Béatrice Ligonès-Laffort - Challenge INNOVATION

7, rue de la serre - 31490 Léguevin

06.42.25.86.01 - contact@challengeinnovation.com - www.challengeinnovation.com

OBJECTIFS

- Appréhender les enjeux et les conditions de réussite d'un tutorat
- Assurer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement du tuteur
- Contribuer efficacement au développement des compétences et de l'autonomie du tuteur
- Développer ses qualités pédagogiques, ses capacités managériales et de communication

2015

- Mode inter, intra, intra sur site
 - ✓ Tarif : 860 € les 2 jours
 - ✓ Formation organisée dès 3 participants
- Mode coaching individuel
 - ✓ Tarif : nous contacter

1. Introduction

- Rappels du cadre et de la mission

2. Accueillir et intégrer

- Repérer les enjeux de l'accueil et de l'intégration
- Connaître le tuteur, se connaître, identifier les attentes réciproques
 - Génération Y, Quel tuteur êtes-vous ?
L'écoute active.
- Faire découvrir l'entreprise

3. Définir le poste

- Prendre en compte les attentes réciproques
- Identifier les compétences techniques, non techniques et comportements attendus
- Définir un contrat : contrat triangulaire, objectifs SMART

4. Former et évaluer

- Etablir et organiser le parcours de formation
- Transmettre des compétences : méthodes pédagogiques, modes d'apprentissage chez l'adulte apprenant
- Suivre et évaluer : Mener les entretiens de suivi et d'évaluation. Savoir donner des signes de reconnaissance

5. Accompagner

- Construire une relation positive
 - Règles essentielles de la communication
 - Ex de cas pratiques : Motiver, Gérer une situation relationnelle délicate, ...
- Aider le tuteur à devenir autonome (Les 4 étapes de développement de la personne au travail)
- Gérer son temps : Donner une place à l'accompagnement dans son agenda

VOTRE FORMATEUR

Béatrice Ligonès-Laffort a plus de 15 ans d'expérience en management de projets et d'équipes. Riche de cette expérience et sensible aux enjeux stratégiques et humains de l'entreprise, elle a orienté ensuite sa carrière vers l'accompagnement des personnes et des organisations.

Elle intervient actuellement, en entreprise et dans le secteur public et associatif, en tant que formatrice, coach et accompagnatrice du changement.

PROFIL DU STAGIAIRE

Toute personne ayant une mission de tuteur

NOS +

En vue de développer les capacités pédagogiques, managériales et de communication du tuteur, cette formation rassemble les principaux concepts abordés habituellement dans les formations suivantes :

- Sensibilisation au management,
- Gestion du temps
- Les bases de l'Analyse Transactionnelle
- Communication positive
- Formation de formateur

Mises en situation

Un kit du tuteur remis à chaque stagiaire

Réussir la réorganisation de son service

3 jours (21 heures)

Challenge
INNOVATION
Vos projets en action

OBJECTIFS

- Se poser les bonnes questions pour préparer la réorganisation
- Comprendre ce qui se passe au niveau individuel et collectif lors d'un changement et utiliser les outils adéquats pour l'accompagnement des personnes et de l'équipe.
- Découvrir les leviers pour rétablir efficacité et motivation
- Travailler directement sur son projet de réorganisation

2015

- Mode inter, intra, intra sur site
 - ✓ Tarif : 1290 € les 3 jours
 - ✓ Formation organisée dès 3 participants
- Mode coaching individuel
 - ✓ Tarif : nous contacter

1 - Préparer la réorganisation : développement

- Identifier les contraintes et les éléments de l'environnement qui justifient la réorganisation
- Définir le nouveau cap du service en s'appuyant sur des objectifs SMART
- Identifier les axes de changement en s'appuyant sur le diagramme de Fox
- Identifier les impacts du changement. Proposition de 2 outils d'analyse (5 et 10 niveaux)
- Identifier les freins au changement, les leviers et les risques du projet. Choisir le type d'action approprié.
- Initier son plan de déploiement et d'accompagnement

- les 4 stades de cohésion d'équipe, de la collection d'individus à la coopération. L'impact d'une réorganisation sur la cohésion de l'équipe. Le rôle du manager.
- Les outils pour accompagner une équipe en période de changement : adopter le bon type de management, savoir (r)établir la confiance, clarifier les nouveaux contrats (rôles, responsabilités, moyens), initier le pilotage de l'évolution de l'équipe vers une équipe coopérative et performante.

2- Savoir accompagner les personnes et l'équipe pendant la réorganisation :

Accompagner les personnes :

- Comprendre ce qui se passe au niveau individuel lors d'un changement de culture, d'organisation ou de poste.
- Les outils d'accompagnement individuel : Ecouter la personne dans sa globalité, permettre à la personne de maintenir une position active, l'outil FPRBDC, activer ses états du moi positifs, adopter l'un des 4 modes de management, adapté à la personne.

Accompagner l'équipe :

- Comprendre ce qui se passe au niveau collectif lors d'une réorganisation :

3- Réorganiser le service

- Déployer son plan d'action
- Donner du sens et motiver pour rétablir au plus tôt efficacité et motivation
 - Informer et/ou communiquer efficacement
 - Identifier les besoins de chaque personne
 - Utiliser les signes de reconnaissance, stimuler et donner du sens au temps passé au travail
 - Savoir gérer les résistances
 - Savoir orienter les énergies vers la réussite du projet de réorganisation
- Suivre le projet et évaluer la réussite de la réorganisation

La formation s'appuie sur la **Théorie des Organisations de Beme (T.O.B)**, l'Analyse Transactionnelle, la communication non-violente

VOTRE FORMATEUR

Béatrice Ligonès-Laffort a plus de 15 ans d'expérience en management de projets et d'équipes. Riche de cette expérience et sensible aux enjeux stratégiques et humains de l'entreprise, elle a orienté ensuite sa carrière vers l'accompagnement des personnes et des organisations.

Elle intervient actuellement, en entreprise et dans le secteur public et associatif, en tant que formatrice, coach et accompagnatrice du changement.

PROFIL DU STAGIAIRE

Comités de direction, personnel encadrant.

NOS +

- Apports théoriques et méthodologiques sous forme d'exposés synthétiques : 40% de théorie, 60% de pratique.
- Forte interactivité avec les stagiaires
- Mise en pratique immédiate des acquis sur les situations rencontrées par les stagiaires

Béatrice Ligonès-Laffort - Challenge INNOVATION

7, rue de la serre - 31490 Léguevin

06.42.25.86.01 - contact@challengeinnovation.com - www.challengeinnovation.com

Anticiper et gérer les conflits dans le cadre de nouvelles politiques

2 jours (14 heures)

Challenge
INNOVATION
Vos projets en action

OBJECTIFS

- Identifier dans un conflit les causes dues à la relation interpersonnelle et les causes liées à de nouvelles politiques et directives.
- Comprendre le mécanisme du conflit.
- Trouver des options pour gérer les conflits en tenant compte à la fois de la relation interpersonnelle et de la situation de changement institutionnel.

2015

- Mode inter, intra, intra sur site
 - ✓ Tarif : 860 € les 2 jours
 - ✓ Formation organisée dès 3 participants
- Mode coaching individuel
 - ✓ Tarif : nous contacter

1- Identifier en quoi les changements de politiques sont générateurs de conflits

- Comprendre les effets de la mise en œuvre de nouvelles politiques et directives sur un groupe de personnes et sur les personnes elles-mêmes : diagramme de la dynamique sur les frontières, configurations de pouvoir, réactions émotionnelles, étapes de régression professionnelle (repli, contestation, désengagement...), ...
- Analyser sa situation pour anticiper les conflits.

2- Prendre du recul sur soi et sur sa relation à l'autre

- Connaître et comprendre les besoins fondamentaux de la personne au travail et les effets quand ces besoins ne sont pas satisfaits.
- Savoir repérer les différentes facettes de sa personnalité.
- Les effets du conflit sur la personne.
- Identifier les différents types de relations interpersonnelles et les canaux efficaces de communication.

3- Comprendre le conflit et ses mécanismes

- L'effet multiplicateur de la combinaison du facteur « contexte professionnel » et du « facteur relation interpersonnelle » dans le conflit.
- Le mécanisme de projection interpersonnelle.
- Le triangle dramatique et ses rôles : persécuteur, sauveur, victime.
- Le concept de passivité selon l'école des Schiff.

4- Gérer les conflits en lien avec les nouvelles politiques et directives

- Faire face aux conflits et aux manipulations : jeux psychologiques et jeux de pouvoir.
- Identifier les quatre émotions fondamentales.
- Reconnaître et gérer les sentiments inefficaces (timbres, rackets, élastiques). Développer le rôle positif des sentiments pour mieux gérer les conflits.
- Penser, ressentir et agir sur la mise en œuvre des nouvelles politiques pour mieux gérer les conflits.
- Faire la différence entre le contenu et le processus de la communication, et agir sur le processus

VOTRE FORMATEUR

Béatrice Ligonès-Laffort a plus de 15 ans d'expérience en management de projets et d'équipes.

Riche de cette expérience et sensible aux enjeux stratégiques et humains de l'entreprise, elle a orienté ensuite sa carrière vers l'accompagnement des personnes et des organisations.

Elle intervient actuellement, en entreprise et dans le secteur public et associatif, en tant que formatrice, coach et accompagnatrice du changement.

PROFIL DU STAGIAIRE

Tout public

NOS +

- Gestion des conflits abordée sous les 2 angles : Point de vue de la personne et celui de l'organisation.
- Apports théoriques et méthodologiques.
- Travail centré sur la pratique et le processus.

Communiquer efficacement avec ses collègues, avec ses clients

2 jours (14 heures)

Challenge
INNOVATION
Vos projets en action

OBJECTIFS

- Etablir ou rétablir une communication interpersonnelle efficace et satisfaisante, prenant en compte les besoins, les émotions et la personnalité de son interlocuteur
- Adopter un comportement assertif
- Mettre en oeuvre un plan d'amélioration de sa communication

2015

- Mode inter, intra, intra sur site
 - ✓ Tarif : 860 € les 2 jours
 - ✓ Formation organisée dès 3 participants
- Mode coaching individuel
 - ✓ Tarif : nous contacter

1- Introduction

- Diagnostic des difficultés rencontrées
- Communiquer, qu'est-ce que c'est ?
- Passer de la relation à la communication

2- Pour une communication interpersonnelle efficace et satisfaisante

- La communication non-violente : s'ouvrir à l'autre dans sa globalité.
- L'outil FPRBDC
- Etre à l'aise avec les émotions
- Comprendre les besoins de la personne au travail : Maslow, les besoins selon l'Analyse Transactionnelle, Penser/Dire/Agir
- Pratiquer l'écoute active ; L'art de poser les bonnes questions
- Communiquer avec une personne en colère, à l'aise, indécise ou insistante
- S'entraîner à communiquer avec assertivité dans les situations délicates rapportées par les stagiaires (Ex : savoir dire non avec empathie, ...)

3- Se connaître pour comprendre ce qui se passe dans la relation et ce qui peut détériorer la relation

- Identifier son positionnement dominant dans les relations : Inclusion, Contrôle, Ouverture.
- Les drivers qui nous enferment
- Les Etats du Moi positifs et négatifs actionnés dans la relation.

4- Rétablir une communication positive

- Identifier la source du conflit ou du stress.
- Comprendre le triangle dramatique et les jeux psychologiques pour en sortir et les éviter.
- Savoir se comporter dans un conflit ou face aux attitudes agressives.
- Concilier les besoins et points de vue contradictoires.

5- Identifier ses axes de progrès

VOTRE FORMATEUR

Béatrice Ligonès-Laffort a plus de 15 ans d'expérience en management de projets et d'équipes. Riche de cette expérience et sensible aux enjeux stratégiques et humains de l'entreprise, elle a orienté ensuite sa carrière vers l'accompagnement des personnes et des organisations.

Elle intervient actuellement, en entreprise et dans le secteur public et associatif, en tant que formatrice, coach et accompagnatrice du changement.

PROFIL DU STAGIAIRE

Toute personne souhaitant développer une communication interpersonnelle efficace et satisfaisante avec ses collègues de travail et ses clients

NOS +

- Apports théoriques sous forme d'exposés synthétiques
- Mises en situation
- Echanges et réflexions à partir des situations professionnelles concrètes vécues par les participants

Retrouver sa boussole pour mieux gérer son temps

2 jours (14 heures)

Challenge
INNOVATION
Vos projets en action

OBJECTIFS

- Comprendre son rapport au temps et en faire un allié,
- Redonner du sens au temps en identifiant ses priorités,
- Mettre en place des comportements nouveaux pour réduire son stress et vivre un temps de qualité au travail.

2015

- Mode inter, intra, intra sur site
 - ✓ Tarif : 860 € les 2 jours
 - ✓ Formation organisée dès 3 participants
- Mode coaching individuel
 - ✓ Tarif : nous contacter

1- Quelles sont vos difficultés ?

- Situer les causes de ses difficultés
- Votre pente naturelle,
- Les lois du temps
- Vos guides intérieurs,
- Votre niveau de stress
- Votre gestion des priorités

2- Retrouver sa boussole

- Clarifier ce qui est important pour vous
- Faire le point sur vos missions
- Etablir des priorités claires
- Savoir distinguer l'urgent de l'important.

3- Organiser son temps

- Les six manières de structurer son temps
- Chronobiologie
- Les règles de priorité
- Prioriser les activités, méthode ABC
- Planifier
- Gérer les imprévus

4- Le temps avec les autres

- Partager les priorités
- Savoir dire non
- Déléguer
- Eviter le gaspillage collectif

5- Définir ses axes de progrès

VOTRE FORMATEUR

Béatrice Ligonès-Laffort a plus de 15 ans d'expérience en management de projets et d'équipes. Elle intervient actuellement, en entreprise et dans le secteur public et associatif, en tant que formatrice, coach et accompagnatrice du changement.

PROFIL DU STAGIAIRE

Tout public

NOS +

- Du temps est accordé au stagiaire pour établir son diagnostic et son plan de progrès
- Expérience de la formatrice en gestion du temps, acquise notamment en tant qu'ingénieur puis responsable d'un centre de support client.

Béatrice Ligonès-Laffort - Challenge INNOVATION

7, rue de la serre - 31490 Léguevin

06.42.25.86.01 - contact@challengeinnovation.com - www.challengeinnovation.com

OBJECTIFS

Pour les membres de l'équipe de Direction :

- S'ajuster sur les enjeux de la culture projet, partager la vision
- Clarifier les contrats projets, définir les responsabilités des différents acteurs, mettre en place les comités de pilotage ...
- Savoir accompagner le chef de projet dans sa mission
- Bénéficier d'un coaching individuel ou d'équipe

Pour les chefs de projets :

- Découvrir les fondamentaux de la gestion de projet
- S'approprier des outils, méthodes et facteurs-clés de succès d'un projet
- Analyser sa pratique et s'ajuster avec l'équipe de Direction
- Bénéficier d'un accompagnement individuel

2015

Durée :

- 2.5 jours pour les membres de l'équipe de Direction
- 3 jours pour les chefs de projet
- + 14h d'accompagnement individuel ou d'équipe à répartir sur les stagiaires

Tarif : 9670 € TTC le package

Contenu de la formation de l'Equipe de Direction :

1- Partager sur la vision

- Pourquoi introduire des projets dans l'entreprise ? Enjeux, objectifs.
- Rappels sur les fondamentaux de la gestion de projet.

2- Un nouvel acteur : le chef de projet

- Rôle du chef de projet, compétences à développer
- Chef de projet/ Chef de service : clarification des responsabilités respectives
- Interactions avec les autres acteurs de l'entreprise

3- Savoir accompagner le chef de projet

- Adapter son mode de management à l'étape de développement du chef de projet
- S'assurer de la cohérence de l'équipe de direction vis-à-vis du chef de projet

4- Suivre les projets de l'entreprise

- Réfléchir sur la mise en place d'un comité de pilotage
- Clarifier le processus de prise de décisions
- S'interroger sur le reporting et les réunions de suivi

5- Définir et évaluer le plan de mise en œuvre des projets dans l'organisation

- L'évaluation est réalisée à l'issue des 2 premiers comités de pilotage, lors d'un débriefing avec les chefs de projet

6- Réaliser les ajustements nécessaires via un accompagnement individualisé ou d'équipe (7 heures)

Contenu de la formation des chefs de projets :

1- Découvrir les concepts généraux d'un projet

- Qu'est-ce qu'un projet ?
- Les projets dans l'entreprise : pourquoi ? types de projet...
- Rôle du chef de projet, compétences à développer, interactions avec les autres acteurs de l'entreprise

2- Savoir gérer les 4 étapes d'un projet

- Clarifier les besoins et contraintes, analyser les risques
- Organiser et planifier : Organigramme des tâches, affectation des ressources, planning, estimation des coûts...
- Réaliser et Suivre : accompagner l'autonomie technique des membres de son équipe, déléguer, mettre en les réunions de suivi, contrôler, gérer les modifications, communiquer sur le projet
- Clôturer et capitaliser l'expérience

3- Etablir son plan d'action

4- S'ajuster avec l'équipe de Direction

- Partager sur les attentes réciproques
- S'ajuster sur le contenu des comités de pilotage
- Mettre en place un reporting efficace

5- Analyser sa pratique

- ...à l'issue des 2 premiers comités de pilotage, lors d'un débriefing avec l'équipe de direction

6- Développer ses compétences via un accompagnement individualisé (7 heures)

Le + : package complet s'adressant simultanément à l'équipe de direction et aux chefs de projet, pour une mise en œuvre efficace et cohérente de la culture projet dans votre entreprise

OBJECTIFS

- Après 2 ans d'exercice, se réajuster sur les enjeux et la vision de l'entreprise.
- Acquérir une méthodologie pour se positionner de manière stratégique sur le marché.
- Affiner son business plan initial pour réussir ses objectifs de conquête à 2 ans.
- Vérifier et éventuellement relancer la dynamique de l'équipe.
- Développer les compétences managériales et relationnelles de l'équipe.

2015

Durée :

- 3 jours

Tarif : 3300 € H.T le package en intra entreprise pour un maximum de 7 personnes

1- Une vision partagée

Après 2 ans d'exercice,

- Faire un bilan du réalisé, des enjeux notamment économiques et de la solidité de la vision du créateur d'entreprise,
- Se réajuster en équipe sur les enjeux et la vision de l'entreprise.

2- Affiner la compréhension de son marché

- Identifier en équipe les acteurs de l'environnement : clients, concurrence, partenaires ...
- Elaborer ou compléter la matrice produits et services/marché de l'entreprise,
- Identifier les segments à fort attraits en s'appuyant sur des critères objectifs.

3- Clarifier ou renforcer son positionnement

- Identifier les atouts de l'entreprise (atouts/clients, atouts/concurrents, atouts/compétences dans l'entreprise...) et être objectif sur ses faiblesses,
- Sélectionner les segments cibles à fort attraits/atouts.
- Revisiter son plan d'action Marketing et Communication : documents et argumentaires commerciaux à produire ou faire évoluer, moyens de communication à utiliser, budget à prévoir... pour garantir un passage efficace à la phase commerciale

4- Se fixer des objectifs de conquête à 2 ans et un plan d'action partagé

- Construire un plan d'action partagé ou réajuster les plans opérationnels définis au lancement de l'activité (plans marketing, technique, logistique, commercial, RH, administratif, financier).
- Vérifier si les compétences et l'organisation de l'entreprise sont en adéquation avec les objectifs définis.

5- Réévaluer les risques et établir un plan de levée

6- Orienter les énergies de l'équipe vers l'atteinte des objectifs

- Vérifier le niveau d'énergie individuel et collectif,
- Identifier le stade de cohésion de l'équipe (de la collection d'individus à une équipe coopérative et performante),
- Selon le diagnostic, formation ou accompagnement individuel ou collectif sur des thèmes tels que : motivation, organisation, gestion de projet, conduite de réunions, gestion des priorités, relations interpersonnelles ou relations avec les partenaires...

VOTRE FORMATRICE

Béatrice Ligonès-Laffort a plus de 15 ans d'expérience en management de projets et d'équipes. Elle-même deux fois créatrice d'entreprise, elle partagera avec vous son retour d'expérience et ses méthodes et vous aidera à révéler vos talents d'entrepreneur et les ressources de votre équipe.

C'est avec enthousiasme qu'elle vous aidera à relever le *Challenge* des 3 ans de votre entreprise et la mise sur marché de vos **INNOVATIONS**.

Le +

Une formation **sur mesure** incluant :

- Un **diagnostic** au fil de l'eau,
- La mise en œuvre directe des concepts présentés sur le **cas réel de l'entreprise**,
- Une répartition entre **travail individualisé avec le dirigeant et travail collectif**, adaptée au stade de développement de l'entreprise.

Une formation ayant pour objectif de :

- Rendre le chef d'entreprise **autonome** sur l'évolution de son business plan,
- **Redonner du souffle et du sens au projet d'entreprise**.