

découvrez les conférences-ateliers du Baobab



Pour exprimer nos talents, nous avons tous besoin de pauses, d'air pur, et de nourritures saines pour réfléchir à nos pratiques et mieux agir. C'est encore plus vrai dans un monde en pleine mutation, qui questionne nos repères, nos acquis, nos réflexes : c'est en nous ouvrant à d'autres points de vue, d'autres pratiques, que nous trouvons des ressources utiles pour inventer nos chemins.

C'est pourquoi nous vous proposons des formats d'interventions **courts** (de 20 mn à 3h selon vos besoins), **percutants, inspirants, ludiques**, pour partager des clés très **concrètes**. Quelle que soit la durée et le nombre de participants, nos interventions sont toujours **interactives** : mise en action des participants, expériences concrètes, pratiques... de quoi donner envie et favoriser l'appropriation. Après avoir vécu l'un de nos ateliers, que vous soyez **leader, manager, collaborateur, manager de projet, membre d'une association professionnelle**, votre regard sur le monde et sur votre métier aura (au moins légèrement ;-) changé !

Et quand toute une équipe monte en culture sur la complexité, la compréhension du vivant dans l'organisation, le changement, les émotions, la relation client, ou le management de projet, cette compréhension partagée a **un impact direct sur la performance collective**.

Nos interventions (fond et forme) sont systématiquement ajustées selon vos besoins et vos spécificités.

Vous souhaitez en savoir plus ? Contactez-nous, tout simplement !

nos thématiques (exemples)

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Cycle management de crise, complexité, systémie et modèle de Palo Alto / Module 1 – une introduction | 5 |
| 2. | Module 2 - du compliqué au complexe : déconstruire nos idées reçues pour sortir des impasses | 5 |
| 3. | Module 3 - VUCA, 4 lettres pour mieux manager dans l'incertitude | 5 |
| 4. | Module 4 – Palo Alto / développer sa capacité d'influence pour réussir les changements | 6 |
| 5. | Module 5 – Palo Alto / une autre approche de la résolution des problèmes relationnels | 6 |
| 6. | Module 6 – Palo Alto / observer les interactions et les impacts : un nouveau regard sur la performance | 6 |
| 7. | Module 7 - réussir à échouer (activement ;-) dans les changements complexes | 6 |
| 8. | Module 8 – accompagner les résistances dans les changements complexes | 7 |
| 9. | Module 9 – accompagner ses équipes dans la complexité | 7 |
| 10. | Module 10 – savoir décider dans la complexité | 7 |
| 11. | Cycle : S’inspirer du vivant et des principes de la permaculture pour réussir les transformations des organisations - Module 1 : “Rien ne se perd, tout se transforme !” | 8 |
| 12. | Module 2- “Innover en mode “permaculturel” : quand la frugalité ré-ouvre l’univers des possibles !” | 8 |
| 13. | Module 3- La diversité au cœur des systèmes vivants : quand les mauvaises herbes nous inspirent ! | 8 |
| 14. | Module 4- Sol vivant ? sol nu ? Comment remettre de la polyculture dans les organisations ? | 8 |
| 15. | Cycle d’ateliers : Pour des relations professionnelles efficaces et sereines : Module 1 - Re-découvrir la puissance de l’écoute | 8 |
| 16. | Module 2 - L'autre n'est pas comme moi | 8 |
| 17. | Module 3 - Développer des relations efficaces | 9 |
| 18. | Module 4 - Savoir éviter le triangle dramatique | 9 |
| 19. | Module 5 - Oser et savoir dire les choses | 9 |
| 20. | Module 6 - Savoir faire une annonce difficile | 9 |
| 21. | Module 7 - Connaître et savoir adapter son style de communication | 10 |
| 22. | Module 8 - Savoir utiliser le langage des émotions pour soi et pour les autres | 10 |
| 23. | Module 9 - Comprendre et réguler les comportements sous stress | 10 |
| 24. | Module 10 - Gérer mon énergie et celle de mes équipiers | 10 |
| 25. | Savoir construire des équipes performantes : l'exemple de la voile | 11 |
| 26. | Comment construire les conditions de l'engagement ? | 11 |
| 27. | Comment motiver vos équipes dans la durée ? | 11 |
| 28. | Réussir à échouer (activement !) dans les changements complexes : retours d'expérience | 12 |
| 29. | Oser sortir du cadre ? Les clés pour développer la créativité | 12 |
| 30. | Se sentir à l'aise dans la relation client : tou(te)s concerné(e)s ! | 12 |
| 31. | Découvrez les 4 styles de communication pour augmenter votre impact | 13 |
| 32. | Comment et pourquoi manager par les points forts ? | 13 |
| 33. | Comment s’approprier les clés de la réussite? | 13 |
| 34. | Comment développer sa chance ? | 15 |
| 35. | Comment développer une écoute active ? | 15 |

| | | |
|-----|---|----|
| 36. | Les émotions dans l'entreprise, chance ou tabou ? | 15 |
| 37. | La relation au coeur de la coopération | 16 |
| 38. | Mobiliser autour d'une Vision Partagée | 16 |
| 39. | Passer de la délégation à la petite semaine à une équipe apprenante | 16 |
| 40. | Comment monter l'équipe projet qui gagne ? | 16 |
| 41. | Choisir la bonne méthode pour estimer les coûts d'un projet | 17 |
| 42. | Savoir planifier vos projets : les clés de la réussite | 17 |
| 43. | Peut-on réussir un projet sans maîtriser les risques ? | 17 |
| 44. | Démarrer un projet (ou pas !) : comment créer les conditions de réussite ? | 18 |
| 45. | Comment réussir activement à échouer dans nos projets ? un retour d'expérience ! | 18 |
| 46. | Prendre soin des relations pour mobiliser et engager ! | 18 |
| 47. | Organiser les décisions d'entreprise : les apports de la modélisation et de la méthode GRAI | 19 |
| 48. | Personal Branding | 19 |

Notre palette s'enrichit en permanence. Ces thématiques peuvent être enrichies et combinées pour répondre à vos besoins. Si vous ne trouvez pas la thématique qui vous intéresse, [contactez-nous](#), tout simplement.

Vos intervenants

- **Armel Cusin-Gogat** : après plus de 25 d'expérience dans des secteurs et des structures variés, je me spécialise dans l'accompagnement de la complexité, la résolution des problèmes relationnels et l'accompagnement du changement, à l'aide du modèle systémique et stratégique de Palo Alto. Comment faire face à la complexité inédite du monde qui nous entoure ? comment trouver des ressources nouvelles pour sortir de nos impasses, changer les regards et inventer de nouvelles voies ? C'est ce qui me passionne et m'anime, tous les jours, sur le terrain, avec nos clients.
- **Aymeric Delesalle** : fort d'une expérience acquise en direction d'entreprises en milieu industriel et dans le service, j'accompagne depuis 16 ans les chefs d'entreprises et les équipes managériales avec un crédo « pour des leaders inspirants ». J'accompagne également des créateurs d'entreprises, via le Réseau entreprendre et intervient à l'ICAM, Ingénieur ICAM, diplômé d'un Executive MBA (CPA), complété par une formation en Coaching (Mozaik & Toscane). Je suis également actionnaire d'entreprise familiale & animateur de réseaux d'entreprise. Expertise : stratégie et projet d'entreprise, leadership & management, performance des organisations
- **Jacques Doll** : après avoir piloté des équipes et des projets en direction administrative et direction de production, je suis aujourd'hui Consultant en Management et Organisation et Coach certifié Coach&Team® (V. Lenhardt). J'accompagne les managers pour mobiliser les équipes et les individus, en travaillant prioritairement avec eux sur le « pour quoi » et le sens de leur action. J'interviens également depuis plus de 10 ans dans l'enseignement supérieur en tutorat pédagogique, organisation et modélisation d'entreprise.
- **Christiane Jenny** : Après 30 ans dans les fonctions de Marketing et d'accompagnement du changement, membre de Comité de direction, dans l'industrie agroalimentaire et le service, je m'engage depuis 10 ans, en tant que coach certifiée, dans l'accompagnement sur les thématiques de transformations managériales, accompagnement du changement, l'innovation participative et le design thinking. Formée à la permaculture en 2019, je suis particulièrement engagée sur les enjeux climat en tant que copilote de l'association Mission Change (accompagnement des PME à la décarbonation), et co-créatrice des « Ateliers Humus - Permaculture et organisations vivantes » pour aider les entreprises à questionner leurs modèles en s'inspirant du vivant.
- **Charlotte Mouiche** : Après un parcours comme responsable Achats Internationaux dans le monde de l'industrie, j'interviens auprès d'entreprises et d'organisations de toutes tailles et de tous secteurs. Avec rigueur et humour, j'accompagne les équipes, les leaders et les créateurs d'entreprise, dans une logique de co-responsabilité. Je suis aussi bénévole chez 60000 Rebonds et au Rire Médecin. Mon credo : « c'est par la joie et l'authenticité que le chemin se fait »
Ce que mes clients disent de moi ? : « Un enthousiasme et une énergie qui embarquent et facilitent les transformations ».
- **Denis Schneider** : je baigne depuis près de 25 ans dans le monde fabuleux du management de projets, ce qui m'a permis de vivre plusieurs vies passionnantes : BTP, Tourisme, Web Agency, SSII, Banque. Mon expérience comme d'ingénieur d'affaires, directeur de projets et directeur des opérations m'a apporté une solide connaissance des processus et des rouages de l'entreprise que je mets au service des organisations dans des missions d'accompagnement centrées sur l'humanisme et la performance. Ma conviction : « Faisons en sorte ensemble que le projet soit un espace centré sur l'humain, c'est le seul gage de réussite possible ». Je suis diplômé de l'École Centrale de Lille et titulaire d'un Executive MBA (University of Phoenix - ESC Nice). Je me suis certifié en 2005 sur le référentiel du Project Management Institute, et auprès de l'école Coach &Team®.

1. Cycle management de crise, complexité, systémie et modèle de Palo Alto / Module 1 – une introduction

Il y a à peine 60 ans, dans un petit coin de Californie, un groupe de chercheurs et de praticiens révolutionnait nos visions des problèmes humains. Fondée sur de solides principes mathématiques, cybernétiques, biologiques et anthropologiques (entre autres !), leur approche a ouvert des perspectives aussi radicales qu'originales pour aborder la complexité des systèmes. Leur leader, Gregory Bateson, affirmait que " Le manque de sagesse systémique est toujours puni ". Et de fait, les difficultés fréquemment rencontrées dans les situations de transformation semblent lui donner largement raison.

Contenu :

- le contexte et la genèse, l'école de Palo Alto,
- les fondements (la notion de " client ", de tentative de solution : " le problème, c'est la solution ! "),
- les implications pratiques,
- le traitement comparé d'une situation-problème en mode " classique " et en mode Palo Alto,
- les principes d'action et la grille d'analyse.

Les participants repartent avec la grille d'analyse.

2. Module 2 - du compliqué au complexe : déconstruire nos idées reçues pour sortir des impasses

Vous sentez confusément que les approches standardisées, rationnelles, logiques, " processus " sont parfois insuffisantes pour réussir des changements ? Que parfois les choses semblent défier la logique rationnelle ? Vous aimeriez comprendre ce qui se joue et trouver des clés concrètes ?

Alors cet atelier est fait pour vous ! Nous y explorerons les questions suivantes, et vous repartirez avec des clés très concrètes :

- Qu'est-ce qu'un système complexe ? Les 3 propriétés fondamentales (totalité, équifinalité, émergence), leurs implications pratiques qui bousculent nos manières de manager
- Les limites de la pensée linéaire / analytique (origine et conséquences), les modes de fonctionnement du cerveau & habitude (mode 1 / mode 2), la différence compliqué / complexe
- Le comportement d'un système complexe face au changement : la notion de feedback et de régulation
- Pourquoi un système résiste : le principe d'homéostasie (expérience pratique et éclairages)
- Changement de type 1, changement de type 2 : différences et conséquences ?
- Quelles sont les clés de réussite dans les changements complexes ? (passer d'une vision statique à une vision dynamique, analyser les parties prenantes, cartographier les forces en présence, définir une stratégie de changement, observe le feedback, réguler...)

Cet atelier est animé à travers des expériences concrètes, et des partages sur les cas réels des participants. Les participants reçoivent le support de formation, et la map (carte mentale) " points-clés des changements complexes ".

3. Module 3 - VUCA, 4 lettres pour mieux manager dans l'incertitude

A partir de multiples exemples, nous explorerons toute la portée de cet acronyme (Volatility / Uncertainty / Complexity / Ambiguity) forgé dans les années 90 par le Ministère de la Défense Américain pour caractériser les transformations à l'œuvre dans le monde. Nous découvrirons :

- Comment ces 4 lettres éclairent de manière étonnante notre environnement,
- Leurs implications pratiques au quotidien,
- En quoi elles proposent des pistes aussi simples que concrètes pour agir efficacement,
- Comment accompagner les équipes grâce aux " antidotes génériques ", communs à toutes les lettres de VUCA,
- Et aux antidotes spécifiques à chacune d'entre elles.

4. Module 4 – Palo Alto / développer sa capacité d'influence pour réussir les changements

L'analyse des parties prenantes est de plus en plus fréquemment pratiquée dans les approches de changements complexes. Or, elle reste encore trop souvent " en surface ". Car pour bien " lire " un système relationnel, il ne suffit pas simplement d'identifier les parties prenantes et les forces en présence, encore faut-il repérer les informations-clés qui vous permettront de décider (ou pas), d'intervenir, d'agir plus efficacement, et d'augmenter votre influence tout en limitant les résistances.

Contenu :

- rappel des principes de Palo Alto,
- focus sur les notions de client d'un changement (les 4 critères) / système pertinent / position / potentiel de situation,
- identification des informations pertinentes à collecter,
- comment les mettre à profit pour influencer positivement ?
- illustration sur un cas pratique.

Les participants repartent avec une grille d'analyse " prête à l'emploi " d'un système relationnel.

5. Module 5 – Palo Alto / une autre approche de la résolution des problèmes relationnels

Vous rencontrez des problèmes relationnels récurrents ? De motivation, d'engagement, de cohésion, de tension, de conflit ? Vous expliquez, expliquez, tentez de persuader, mais rien ne change ? Vous aimeriez trouver des clés pour débloquer des situations relationnelles figées ?

Alors cet atelier est fait pour vous ! Nous y explorerons l'utilisation de l'approche systémique appliquée à la résolution de problèmes relationnels, et vous repartirez avec des clés très concrètes :

- Déterminer le " système pertinent "
- Poser le constat
- Décrire les interactions, la dynamique du système (comment le problème est-il entretenu ?)
- Identifier les clients du changement
- Identifier les tentatives de solutions
- Créer de nouvelles options
- Agir, ajuster, et consolider

Cet atelier est animé à travers des cas concrets amenés par les participants. Les participants reçoivent le support de formation, et les outils " processus de résolution systémique ".

6. Module 6 – Palo Alto / observer les interactions et les impacts : un nouveau regard sur la performance

Dans un monde de plus en plus interdépendant, que ce soit à l'échelle d'une équipe, d'un service, d'une organisation, ou d'un pays, l'approche systémique nous confirme les incohérences qui surgissent lorsque l'on considère des acteurs ou des entités isolés, sans tenir compte de leurs interactions avec leur environnement. Ceci implique de revisiter en profondeur le sens même de la notion de performance, et de dépoussiérer complètement les indicateurs classiques.

Contenu :

- la culture du résultat (spécificités et limites),
- la pensée systémique (rappel), parallèle crise écologique / organisation,
- analyse d'une situation concrète,
- éclairage sur d'autres approches de la performance (théorie du Donut...).

Les participants repartent avec des pistes pratiques pour revisiter leur propre approche de la performance.

7. Module 7 - réussir à échouer (activement ;-) dans les changements complexes

Un retour d'expérience très pragmatique pour décrypter comment notre vision " rationnelle " et linéaire, en violation des lois de la systémie, produit des échecs récurrents dans les projets de changements complexes. Nous explorerons en miroir les pistes de progrès qui en découlent.

1. Oubliez le contenu ! Allumez le premier moteur du changement : le sens
2. Oubliez la technique : mettre les femmes et les hommes au cœur du changement
3. Faites la différence entre accompagner le changement et " conduire "

4. Intégrez les émotions au cœur du changement
5. Travaillez avec des individus, pas un collectif anonyme
6. Faites la différence entre communiquer et informer
7. Sachez transformer les résistances, et non pas lutter contre...
8. Considérez les apprentissages, pas les échecs
9. Visez l'essai-ajustement permanent, pas l'exploit ponctuel

Cet atelier est animé à travers des expériences concrètes, et des partages sur les cas réels des participants. Les participants reçoivent le support de formation, et la checklist " les 9 clés du changement ".

8. Module 8 – accompagner les résistances dans les changements complexes

Vous en avez parfois marre de ceux qui résistent ? Vous ressentez un sentiment d'impuissance, de frustration, face à certains comportements ? Vous vous dites parfois que c'est peine perdue ?

Alors cet atelier est fait pour vous ! Nous y explorerons les questions suivantes, et vous repartirez avec des clés très concrètes :

- Décrypter les résistances avec un regard systémique, comprendre leur fonction positive, et la place de l'interprétation subjective
- Distinguer les 4 niveaux de résistances et adapter sa stratégie
- Les écueils à éviter, et les bonnes pratiques pour traiter efficacement les résistances
- Savoir être ferme sur le cadre, et flexible sur les modalités de mise en œuvre
- Savoir accompagner les changements difficiles : l'annonce difficile et la courbe du deuil

Cet atelier est animé à travers des expériences concrètes, et des partages sur les cas réels des participants. Les participants reçoivent le support de formation, et les outils " les 4 niveaux de résistances ", " l'annonce difficile " et " accompagner la courbe du deuil ".

9. Module 9 – accompagner ses équipes dans la complexité

Comment faire quand les équipes sont en difficultés, se sentent impuissantes, démunies face à des situations de crise ? Quand le découragement gagne certains ? Quand les plaintes deviennent récurrentes ? Quand vous détectez des personnes en souffrances ? A partir d'une vision systémique de la complexité, nous explorerons ensemble quelques pistes de réponse :

- Les impacts émotionnels de la complexité et des situations de crises
- Pourquoi les managers ont parfois du mal à intervenir en situation de mal-être
- Repérer les signaux faibles, et moins faibles : les symptômes d'un déséquilibre
- Comprendre le sens, les enjeux, et l'importance de la régulation
- Repérer les erreurs à ne pas commettre (en particulier, essayer de rassurer !)
- Quelques clés pratiques pour influencer positivement un équipier en difficulté

Cet atelier est animé à travers des expériences concrètes, et des partages sur les cas réels des participants.

10. Module 10 – savoir décider dans la complexité

Comment décider quand tout bouge, quand il nous manque des informations, quand nous n'avons plus de certitude sur l'impact de nos décisions ? A partir d'une vision vue systémique de la complexité, nous explorerons ensemble quelques pistes de réponse :

- Savoir décider : retour à quelques basiques
- Décider ou faire décider ? différences et points d'attention
- Que veut dire " bien décider " ?
- Préparer la décision : les fondamentaux
- (re)découvrir les 6 modes de décision
- Découvrir la décision par consentement, un outil clé dans la complexité

Cet atelier est animé à travers des expériences concrètes, et des partages sur les cas réels des participants.

11. Cycle : S'inspirer du vivant et des principes de la permaculture pour réussir les transformations des organisations - Module 1 : "Rien ne se perd, tout se transforme !"

Rien ne se perd, tout se transforme : les principes d'une économie circulaire dans le vivant

A partir d'un jeu sur le cycle du vivant, décoder les principes de l'énergie dans la nature et du capital vivant, et transposer dans la vie des organisations et la construction des ressources humaines.

A partir de cette expérience, balayer une dizaine de clés autour du "prendre soin de l'énergie" des équipes dans une organisation qui s'inspire du vivant.

Cet atelier sera également l'occasion de découvrir "ce qu'est la permaculture ?", son origine, sa philosophie, et en quoi ce modèle inspiré de la nature, nous invite à revisiter nos modèles d'entreprises.

12. Module 2- "Innover en mode "permaculturel" : quand la frugalité ré-ouvre l'univers des possibles !"

A partir d'une situation concrète décalée, nous proposons de faire toucher du doigt les principes de conception et d'innovation en permaculture pour comprendre que "frugalité" peut rimer avec "performance".

Au travers d'une expérimentation décalée, emblématique de design en permaculture, identifier les principes clés associés à une innovation "en mode perma" qui s'inscrit dans une consommation minimale des ressources, la non utilisation des énergies fossiles, et la coopération, pour transposer ces principes au monde des entreprises.

13. Module 3- La diversité au cœur des systèmes vivants : quand les mauvaises herbes nous inspirent !

A partir d'une réflexion sur les "mauvaises herbes", revisiter notre rapport à la diversité et à la norme pour changer de regard sur l'efficacité et la résilience de nos organisations

A partir d'un nouveau regard porté sur ce que sont les mauvaises herbes, nous explorerons comment notre culture conditionne nos schémas de pensées et nos comportements, notre manière de concevoir la réussite d'un projet, la performance d'une organisation.

14. Module 4- Sol vivant ? sol nu ? Comment remettre de la polyculture dans les organisations ?

A partir de l'observation de la vie des sols en différents modes de culture, créer des liens avec les pratiques de développement des ressources humaines dans les organisations.

Comprendre les enjeux de la diversité dans le vivant, son rôle dans la construction de la richesse des sols et trouver quelques clés à transposer dans le monde de l'entreprise autour de la durabilité des organisations, leur capacité à traverser les crises et à devenir résilientes.

15. Cycle d'ateliers : Pour des relations professionnelles efficaces et sereines : Module 1 - Re-découvrir la puissance de l'écoute

Nous entendons avec nos deux oreilles, mais avons-nous vraiment appris à écouter ? Observez le nombre d'interactions où chacun repart avec son point de vue initial, comme s'il n'y avait pas eu de véritable échange ?

- Comment passer d'une simple discussion (cf. le " dialogue de sourd ") à une véritable réflexion enrichie du point de vue de chacun ?
- Comment l'écoute active peut nous permettre de gagner du temps, d'être plus efficaces, d'éviter les malentendus...

16. Module 2 - L'autre n'est pas comme moi...

Avez-vous parfois le sentiment d'expliquer plusieurs fois sans être compris(e) ? D'être dans l'incompréhension perpétuelle avec l'une de vos relations ? D'être parfois en situation de blocage ? De découvrir, après bien longtemps, tous les dégâts causés par un simple malentendu ?

En effet, l'autre n'est pas comme moi, et chacun aborde la réalité avec son propre point de vue.

- Que veut dire communiquer ? Pourquoi vous n'avez aucune chance d'être parfaitement compris(e) du premier coup (sauf miracle !) ?
- Pourquoi nos perceptions peuvent-elles être si différentes ? Comment dépasser nos différences de perception, sortir d'un blocage ?

17. Module 3 - Développer des relations efficaces

" Je pensais pourtant avoir été clair !", " cela fait plusieurs fois qu'il ne répond pas à mes attentes ", " C'est pas moi, c'est l'autre... ", " C'est entièrement de sa faute, moi j'ai tout fait comme il fallait... « Que de temps perdu dans certaines de nos interactions professionnelles : nous pensions être d'accord au départ, et nous finissons déçus et frustrés, en reprochant parfois à l'autre d'être responsable de notre désillusion.

Combien de fois entendons-nous des propos, qui reportent sur l'autre toute la responsabilité des tensions dans la relation ?

- Et si le bon fonctionnement d'une relation dépendait... à 100% de moi, comme de l'autre ? Pourquoi puis-je parfois avoir du mal à assumer pleinement cette responsabilité ?
- Quelles en sont les conséquences dans la relation ?
- Comment poser avec l'autre un cadre relationnel qui développe notre co-responsabilité ?

18. Module 4 - Savoir éviter le triangle dramatique

Je me plains, tu te plains, il se plaint, nous nous plaignons... J'impose, tu imposes, il impose, nous imposons...

Vous observez parfois des tensions relationnelles qui persistent, qui nuisent à la relation, qui sont douloureuses pour tous les acteurs, et dont personne ne sait comment sortir. Ces situations sont beaucoup plus fréquentes qu'il n'y paraît, et ne font que dégrader inexorablement la relation.

- Et si le bon fonctionnement d'une relation dépendait... à 100% de moi, comme de l'autre ? Pourquoi puis-je parfois avoir du mal à assumer pleinement cette responsabilité ?
- Que se passe-t-il lors des responsabilités dans une relation ne sont pas assumées ?
- Qu'est-ce que le triangle dramatique ? Comment fonctionne-t-il ? Comment le prévenir, le repérer et en sortir ?

19. Module 5 - Oser et savoir dire les choses

Vous hésitez, voire évitez, parfois de dire à l'autre ce que ne vous convient pas dans la relation ? Vous avez peur de blesser, de ne pas être compris, d'être rejeté voire réprimandé si vous dites les choses ?

Et pourtant, vous sentez que ne pas dire n'est pas la solution, et que les petits grains de sable des non-dits finissent par crispier, voire détruire la relation...

- Comment dire les choses de manière recevables pour l'autre ? Comment dépasser mes appréhensions ?
- Comment éviter des propos qui enveniment la relation ? Pourquoi la confusion entre les faits, les opinions et les sentiments est-elle source de tension ? Comment éviter cette confusion ?

20. Module 6 - Savoir faire une annonce difficile

Il arrive parfois que nous ayons à annoncer une mauvaise nouvelle à un équipier, un collègue, un client, un partenaire. Nous appréhendons, nous craignons une réaction négative (déception, colère), nous avons peur de mettre l'autre en difficulté, d'abîmer la relation, d'être dévalorisé...

Ceci peut amener à des stratégies d'évitement (je diffère, j'enrobe, je dis les choses à moitié...) qui sont souvent contre-productives.

- Qu'est-ce qu'une annonce difficile ? Dans quels contextes peut-on être amené à en faire ?
- Pourquoi et pour qui est-ce difficile ? Que se passe-t-il pour l'autre, celui qui reçoit cette annonce ? Comment anticiper ses réactions et s'y préparer ?

- Comment réaliser son annonce, et piloter l'interaction pour qu'elle soit efficace et respectueuse de la relation

21. Module 7 - Connaître et savoir adapter son style de communication

Avez-vous déjà eu le sentiment que votre interlocuteur ne vous écoutait plus au bout de 10 secondes ? Ou qu'il ou elle était très rapidement agacé(e) par votre manière de communiquer ? Qu'il n'était pas très concret ? Ou au contraire trop pragmatique ? Peut-être s'agit-il... d'une simple erreur de langage ! Vous parlez dans votre propre style de communication, qui n'est peut-être pas celui de l'autre.

- Avez-vous un style de communication préférentiel (questionnaire préalable d'auto-découverte) ? Quels sont les 4 principaux styles de communications ?
- Comment ces différents styles peuvent-ils être source de tensions ? Comment détecter le style de mon interlocuteur et m'ajuster en conséquence ?

22. Module 8 - Savoir utiliser le langage des émotions pour soi et pour les autres

" Les émotions n'ont pas leur place au travail ! ". Et pourtant, personne ne peut les déposer à l'entrée de son lieu de travail, aussi simplement qu'un parapluie dans un porte-parapluie... Au contraire, elles sont au coeur de toutes les relations humaines, personnelles comme professionnelles.

- Alors, quelle place à donner aux émotions dans votre quotidien professionnel avec vos équipes ou vos collègues ? Comment les comprendre et les utiliser pour être plus efficace au quotidien ?
- Pourquoi la nature a-t-elle " inventé " les émotions ? quelle peut bien être leur utilité ? Quelles sont les 6 émotions fondamentales et que disent-elles de nous (d'après Paul Ekman) ?
- Quand les émotions ne s'expriment pas, quels sont les risques pour la relation ? Quand les émotions nous envahissent, moi ou l'autre, comment faire ?
- Comment accompagner, valoriser, et utiliser l'expression de nos émotions ?

23. Module 9 - Comprendre et réguler les comportements sous stress

Nous sommes tous exposés à des situations de stress, parfois récurrentes. Chacun y réagit différemment, en fonction de son contexte, de son seuil de tolérance, de son état de fatigue... Parfois, cela se répercute sur les relations et devient une source de tension.

- Quel est le mécanisme du stress ? Quelles sont les différences entre le " bon " et le " mauvais « stress ? Quels sont les différents types de réaction au stress ? Ai-je moi-même une réaction préférentielle (questionnaire préalable d'auto-découverte) ?
- Comment réguler le stress à un niveau acceptable, le mien et celui des autres ? Comment éviter qu'il ne détériore ma capacité à agir, et mes relations avec les autres ?

24. Module 10 - Gérer mon énergie et celle de mes équipiers

Un temps de retour sur eux même, en binôme sur ce dont ils sont le plus content, ce qui leur donne/prend de l'énergie, leurs besoins... ?

Intention : identifier où j'en suis, oser faire des demandes / écouter, questionner, reformuler

Un temps sur comprendre et réguler le stress avec l'éclairage des messages contraignants (Sois fort, sois parfait...) et mon ordonnance personnelle (repérer les signes, identifier ce qui me ressource...)

Intention : Identifier les leviers pour mieux gérer mon stress

Un temps sur comment couper les plaintes des collaborateurs, à savoir les accueillir complètement, puis aider le collaborateur à les prioriser, le rendre acteur sur ce qu'il peut faire, clarifier ce qui peut être fait ou pas

Intention : les rendre acteur, faire en sorte qu'ils se sentent entendus et couper les attentes illusives

25. Savoir construire des équipes performantes : l'exemple de la voile

En juillet 2012, le voilier Groupama gagnait la Volvo Ocean Race, l'une des courses les plus dures au monde, avec pourtant l'équipage le moins expérimenté de tous les concurrents. Plus récemment, l'équipe Oracle Team USA remportait l'America's Cup après une remontée au score déjà légendaire.

Ces brillantes réussites rappellent que la performance d'équipe n'est pas un hasard, et qu'elle suppose une véritable compétence de la part du leader.

Nous vous proposons un partage interactif et ludique de clés très concrètes de la performance d'équipe, illustrées notamment par des vidéos issues du monde de la voile, l'un des sports d'équipe le plus exigeant au monde.

- Qu'est-ce qu'une équipe performante ?
- Comment développer l'engagement ?
- Quels sont les 3 stades de développement incontournables d'une équipe ?
- Pourquoi est-ce parfois difficile de construire de la solidarité et de la coopération ?
- Comment développer le potentiel d'innovation de vos équipes ?
- Quelles sont les clés pour atteindre le stade 3
- Quel est votre rôle de leader dans ce développement ?
- Quels sont les impacts sur votre style de leadership ?
- Quelles sont les 3 erreurs que vous ne commettrez plus jamais ?

NB : selon vos besoins, cette intervention peut être " orientée " sur de multiples thématiques, en particulier " faire face à la complexité ".

26. Comment construire les conditions de l'engagement ?

Pourquoi des personnes s'engagent-elles au risque de leur vie pour des " causes " ? Pourquoi certains s'investissent massivement dans des associations au détriment de leur travail ? Pourquoi, en France, le degré d'engagement des acteurs dans les organisations est-il (souvent) relativement faible (une récente enquête Gallup souligne qu'en France, au travail, 11% des personnes sont " engagées ", 61% ne sont pas engagées et 28% sont " activement désengagées " !) ?

En nous appuyant sur la théorie de l'engagement de Will Schutz, nous découvrirons ensemble :

- Les 3 clés de l'engagement
- Comment certains systèmes d'éducation puis de management fabriquent le désengagement
- Comment le leader, le manager peut créer au quotidien les conditions de l'engagement, par des actions simples et concrètes
- Comment développer et maintenir un état d'esprit propice à l'engagement

27. Comment motiver vos équipes dans la durée ?

Pourquoi l'article de référence de F. Herzberg sur la motivation, écrit en 1968, est-il toujours le plus téléchargé sur le site de la Harvard Business Review ? 45 ans après, que peut-on encore découvrir sur ce thème ? Avec une approche ludique et décapante, cette formation balaye toutes les idées reçues qui nous empêchent d'être des leaders inspirants et " motivationnels ", et vous propose d'expérimenter par la pratique des clés très concrètes.

- Vrai ou faux :
 - Est-ce si difficile de motiver les autres ?
 - La motivation est avant tout l'affaire du manager
 - Salaire, prime, bonus... rien de tel pour motiver un collaborateur
 - De toute façon, aujourd'hui, les gens ne sont plus motivés...
- Démonstration par l'exemple : pourquoi la plupart des systèmes de motivation ne fonctionnent pas
- Quels sont les 3 leviers de la motivation ?
- Comment savoir ce qui motive vos équipiers ? Découvrez-le à l'aide du jeu des Moving Motivators
- Comment avoir de l'impact au quotidien sur la motivation de vos équipiers ?
- Par exemple, comment remobiliser un collaborateur ou une équipe en difficulté ?

- Quels sont les outils simples, concrets et éprouvés, que vous pourrez utiliser au quotidien ?

28. Réussir à échouer (activement !) dans les changements complexes : retours d'expérience

Les leaders & managers sont constamment confrontés à des situations de changement. Plus que de techniques, il s'agit alors de savoir comprendre et accompagner les individus et les équipes.

Par des mises en situation concrètes et ludiques, vous découvrirez le kit de survie du " change manager " :

- Les 10 erreurs classiques à ne pas commettre
- les 2 types de changement
- les processus psychologiques du changement
- comment accompagner la courbe du deuil
- comment mobiliser les acteurs du changement
- les fondements des approches " agiles "

29. Oser sortir du cadre ? Les clés pour développer la créativité.

Innover, être créatif, sortir des sentiers battus... sont des enjeux auxquels sont confrontés beaucoup d'entreprises aujourd'hui pour réussir.

En tant que manager / leader, vous vous questionnez peut-être sur la capacité que vous-même et vos collaborateurs avez à être dans cette dynamique ?

Cette conférence participative et ludique mettra en lumière quelques-uns des mécanismes individuels et collectifs, sous-tendus dans la mise en œuvre de la créativité et de l'innovation participative.

Dans cet atelier nous aborderons au travers d'exercices ludiques et décalés, ce que « sortir du cadre » ou « créer ensemble » supposent, ce que cela induit pour la personne et pour le collectif mais aussi comment notre culture, nos habitudes ne sont pas toujours les meilleures alliées.

Sortir du cadre, ce n'est pas si simple ! ... et si cela commençait par oser avoir une nouvelle vision de soi et des autres.

30. Se sentir à l'aise dans la relation client : tou(te)s concerné(e)s !

Premier constat : la plupart du temps, seuls les commerciaux sont formés à la relation client. Et pourtant, de nombreux acteurs de votre organisation sont en contact direct ou indirect avec vos clients, et de fait, sont vos ambassadeurs.

Second constat : Quand on parle de relation client, on parle immédiatement d'outils (CRM...). Or ce n'est pas par des outils que l'on transforme les attitudes et les comportements.

Troisième constat : la performance d'une organisation est directement liée à son sens du client. Quelle que soit la fonction concernée, chacun(e) devrait œuvrer à satisfaire directement ou indirectement vos clients.

C'est pourquoi il y a véritablement urgence à **faire vivre la voix du client dans vos équipes.**

Nous revisiterons donc quelques idées reçues, par exemple :

- C'est de plus en plus difficile de conserver ses clients
- Un client satisfait est un client fidèle
- Le client est roi
- Quand un client vous quitte, il vous dit pourquoi
- En 5 ans, les entreprises perdent en moyenne 20%

Pour ensuite partager sur quelques points clés :

- Mais au fait, savons-nous vraiment ce qu'est un client ?
- Pourquoi parler expérience client et non plus satisfaction client ?

- Quelles clés concrètes pour passer de la relation à l'expérience client ?

31. Découvrez les 4 styles de communication pour augmenter votre impact

Avez-vous déjà eu le sentiment que votre interlocuteur/trice ne vous écoutait plus au bout de 10 secondes ? Ou qu'il/elle était très rapidement agacé(e) par votre manière de communiquer ? Avez-vous parfois le sentiment d'expliquer plusieurs fois sans être compris(e) ? D'être dans l'incompréhension perpétuelle avec l'une de vos relations ?

Peut-être s'agit-il... d'une simple erreur de langage ! Vous parlez dans votre propre style de communication sans tenir compte de celui de l'autre. A partir des travaux de C.G. Jung (l'un des "découvreurs" des styles de communication), vous pratiquerez sur des cas concrets un outil puissant et simple pour être plus efficace dans vos relations.

- Que veut dire communiquer ?
- Pourquoi vous n'avez aucune chance d'être parfaitement compris(e) du premier coup (sauf miracle !)
- Quels sont les 4 principaux styles de communications ?
- Quel est l'impact de mon style dominant dans mes relations quotidiennes ?
- Comment détecter le style de mon interlocuteur et m'ajuster en conséquence ?
- Quel est l'impact d'un style inadapté à mon interlocuteur ?
- Comment développer ma capacité à communiquer avec les autres styles ?
- Comment utiliser les styles de communication dans votre quotidien de manager ?
- En quoi est-ce parfois une clé dans la résolution des conflits ?
- Comment le mettre à profit pour développer votre leadership et la performance de vos équipes ?

32. Comment et pourquoi manager par les points forts ?

Évaluation, notes en rouge, points d'amélioration, toute notre éducation et nos environnements professionnels sont basés sur ce qui faux, incomplet, incorrect...

Et si, nous changions de paradigme pour nous centrer sur les réussites et les points forts ? Il est plus facile de passer de bon à excellent, que de médiocre à bon... En 2000, Tiger Wood remporte 6 tournois consécutifs. Son coach, Butch Harmon, explique la stratégie de réussite de son poulain en une phrase : " Nous ne sommes centrés sur ses points forts et non sur ses points faibles ".

Comment ?

- Jouer sur l'esprit de jeu autant que de compétition
- Renoncer aux comportements et convictions qui ne contribuent pas à l'expression de nos points forts
- et choisir sa zone d'excellence...

Et vous ?

- Connaissez-vous vos points forts et ceux de vos collaborateurs ?
- Aidez-vous vos équipes à décrypter leurs stratégies de réussite ?
- Comment accompagnez-vous le développement de vos collaborateurs ?
- Savez-vous comment utiliser les apports de la psychologie positive dans l'entreprise ?
- Pourquoi avon-nous besoin de reconnaissance ?
- Quel en est l'impact sur la performance ?
- Et si ils s'endormaient sur leurs lauriers...?

33. Comment s'approprier les clés de la réussite?

D'après, Bronnie Ware, infirmière en soins palliatifs, voici « Les cinq plus grand regret des mourants » :

1. « J'aurais aimé avoir le courage de vivre comme je voulais, et pas de vivre la vie qu'on attendait de moi »
2. « Je regrette d'avoir travaillé si dur »
3. « J'aurais voulu avoir le courage d'exprimer mes sentiments »
4. « Je regrette de n'être pas resté en contact avec mes amis »

5. « J'aurais aimé m'autoriser à être plus heureux »

Et vous ?

De l'antiquité à Comte Sponville en passant par le monothéisme, le bouddhisme ou les samourais, 6 vertus génératrices de réussite se retrouvent dans 49 pays quelle que soit la culture.

En nous inspirant des lois universelles, remontons ensemble le fleuve de la réussite :

- Pour vous qu'est-ce que la réussite ?
- Réussir dans la vie ou Réussir sa vie ?
- Comment font ceux qui réussissent ?
- Existente-ils des facteurs clés de succès ?
- Quelles sont les 6 vertus génératrices de réussite ?
- Comment créer un terreau fertile ?
- Comment puis-je m'en inspirer et construire ma réussite jour après jour ?

34. Comment développer sa chance ?

Chance, hasard, superstition, baraka...

Nous avons du mal à accepter que tout ne soit pas explicable, qu'il puisse y avoir une certaine dose d'incertitude.

Cela signifierait-il que nous ne pouvons pas tout maîtriser et que cela puisse être angoissant ?

Comme le disait, Louis Pasteur, « La chance ne sourit qu'aux esprits bien préparés. »

Et si nous pouvions passer en mode « Chance » ? Seriez-vous prêts ?

- Qu'est-ce que la chance ?
- En quoi est-elle différente du hasard ?
- Comment marche la chance ?
- Quelles sont les 4 grandes typologies de chance ?
- Peut-t'on développer sa chance ?
- Quelles sont les 4 attitudes porte-bonheur pour créer sa chance jour après jour ?
- La chance est-elle proportionnelle à l'optimisme ?
- Et si j'attire la malchance ?

35. Comment développer une écoute active ?

« Parler est un besoin, écouter est un art. » Goethe

Nous entendons, mais nous n'avons pas appris à écouter ; la preuve ? Nous ne retenons que 25% des informations qui nous sont communiquées. Et si nous pouvions apprendre à pratiquer l'écoute active et l'utiliser comme un levier dans nos relations quotidiennes et notre management ?

Le constat ? Le bénéfice de l'écoute n'est pas tant pour l'autre que pour moi-même !

Alors faites-vous le cadeau de découvrir :

- Qu'est-ce que l'écoute active et qu'est-ce qu'elle n'est pas ?
- Comment pratiquer l'écoute active ?
- Quels bénéfices puis-je en retirer sur mon management/mes relations quotidiennes ?
- Comment pratiquer l'écoute active ?
- Quelles sont les 4 positions de communication ?
- Quels sont les blocages à l'écoute ? A quoi servent-ils ?
- Comment s'entraîner au quotidien ?

36. Les émotions dans l'entreprise, chance ou tabou ?

Vous êtes manager et vous vous questionnez sur la place à donner aux émotions dans votre quotidien professionnel avec vos équipes ou vos collègues ? Que disent-elles de vous ? Sont-elles une opportunité ? Ou une prise de risque ? Comment les utiliser pour être plus efficace au quotidien ? Venez comprendre ce que sont les émotions et trouver quelques repères et outils pour enrichir votre pratique managériale. A utiliser sans modération également dans le cadre de la vie privée !

- Que disent les émotions de nous ? Quel manager être avec ses émotions ?
- Comment utiliser les émotions pour éclairer nos relations avec nos équipes ?
- Quand les émotions ne s'expriment pas, quels risques pour la relation et pour l'entreprise ?
- Comment accompagner l'expression de l'émotion, pour accompagner le changement ?

37. La relation au coeur de la coopération

Un adage dit "80% des problèmes sont liés à une mauvaise communication"... nous verrons comment développer des relations encore plus riches et au service d'une coopération fructueuse.

Alors comment ?

- Repérer et désamorcer les jeux psychologiques
- Développer son assertivité, notamment par plus d'intelligence émotionnelle
- Construire des contrats relationnels engageants

38. Mobiliser autour d'une Vision Partagée

Dans un monde de plus en plus rapide et complexe, définir une Vision et la partager avec le plus grand nombre est un des premiers leviers d'excellence.

« Moins on sait ce qu'on va être, plus il faut savoir ce que l'on veut être. » W. Churchill.

« Une vision permet de révéler le rêve d'une communauté de travail et de l'exprimer sous la forme d'un futur désirable par tous et suffisamment détaillé pour que chacun voit tout de suite comment il peut contribuer chaque jour à sa réalisation ». Mickael Doyle

Nous aborderons les étapes clés d'une démarche Vision et ainsi " Donner un sens, Aligner vos équipes ".

39. Passer de la délégation à la petite semaine à une équipe apprenante

Depuis quelques années, on parle de "libération / responsabilisation" : déléguer est donc un levier ... parmi d'autres. Je vous propose d'explorer quelques pistes et postures pour "aller plus loin" : construire une équipe plus apprenante.

Vous repartirez avec des réponses très concrètes :

- Sans vision, pas d'équipe apprenante ...
- Mieux vous connaître pour mieux déléguer / responsabiliser
- Explorer quelques outils pour développer une équipe apprenante ?

40. Comment monter l'équipe projet qui gagne ?

Sur des projets critiques aux échéances toujours plus courtes... il est impératif de constituer rapidement la Dream Team !

A partir du référentiel international du Project Management Institute, vous pourrez acquérir les meilleures pratiques de cet exercice complexe par une étude de cas centrée sur l'humain.

Vous repartirez avec des réponses très concrètes aux questions incontournables :

- Pourquoi et comment partager durablement une vision projet ?
- Comment accélérer la montée en intelligence collective de l'équipe par les 5 étapes de construction de votre équipe projet ?
- Comment reconnaître et valoriser au mieux les profils de votre équipe projet ?
- Quels principes de management propres au mode projet devez-vous privilégier ?
- Comment se dire au revoir pour mieux se retrouver ?
- Comment utiliser ces techniques et ces outils pour renforcer votre leadership ?

41. Choisir la bonne méthode pour estimer les coûts d'un projet

L'objectif de cette formation est de savoir comment optimiser la phase de chiffrage en fonction de la maturité du projet, de l'organisation, des informations à disposition. A l'aide de l'approche du référentiel international du Project Management Institute, vous saurez traiter les points suivants :

- Pourquoi chiffrer un projet ? Quels enjeux pour la réussite ?
- L'estimation, oui... mais sur quelles bases ?
- Comment choisir les techniques efficaces ?
- Le chiffrage détaillé, du temps perdu ?
- Comment articuler le chiffrage avec le planning ?
- Comment utiliser ces techniques et ces outils pour renforcer votre leadership ?

Au travers d'études de cas, vous saurez utiliser les différentes méthodes de chiffrage projet à l'aide d'une boîte à outils adaptée.

42. Savoir planifier vos projets : les clés de la réussite

120% ou presque des échecs projet proviennent d'un défaut de planification. Car planifier, ce n'est pas seulement construire un planning.

A partir du référentiel international du Project Management Institute, vous vivrez par une étude de cas un projet concret ponctué d'aléas réalistes qui vous demanderont d'optimiser votre planification...et surtout, de vous poser les bonnes questions :

- Que veut dire planifier ?
- Pourquoi planifier un projet ? Quels enjeux pour votre projet ?
- Quelles sont les composantes de la planification ?
- Comment vraiment planifier un projet afin de vous donner toutes les chances de réussite ?
- Quels sont les outils simples et efficaces à mettre en oeuvre ?
- Comment faire évoluer mon planning en toute cohérence ?
- Comment utiliser ces techniques et ces outils pour renforcer votre leadership ?

43. Peut-on réussir un projet sans maîtriser les risques ?

Saviez-vous que plus de 50% de projets sont en situation d'échec, parce qu'ils n'ont pas livré le contenu attendu, et/ou respecté les délais et le budget ? Et surtout pas maîtrisé les risques.

Dans cet atelier, vous pourrez affiner votre approche du risque sur une étude de cas à multiples facettes. A partir du référentiel international du Project Management Institute, Vous découvrirez les bonnes pratiques éprouvées de l'identification à la recherche de plan de mitigation jusqu'au traitement en urgence. Nous aborderons notamment les points suivants :

- Quels sont les enjeux de la maîtrise des risques ?
- Qu'est-ce qu'un risque ? Nous leverons quelques méconnaissances et confusions classiques...
- Comment faire de l'approche risque un outil de cohésion et d'engagement des acteurs projet ? Comment négocier le partage des risques avec les décideurs ?
- Comment identifier les risques critiques ?
- Comment les évaluer et définir des priorités ?
- Comment définir et animer des plans d'action concrets et efficaces ?
- Comment construire un tableau de bord de maîtrise des risques ?
- Quels outils utiliser ?

- Comment réagir devant un risque avéré ? Quels impacts sur le budget, le planning ?

44. Démarrer un projet (ou pas !) : comment créer les conditions de réussite ?

Vous vous demandez " par quel bout prendre un projet " ? Vous avez parfois du mal à obtenir l'engagement des acteurs ? Vous vous sentez parfois seul(e), frustré(e), démuni(e) voir incompetent(e) ? Et vous cherchez encore des clés simples et concrètes pour enrichir votre pratique ?

Alors cet atelier est fait pour vous !

- expérience ludique : les cubes
- débrief & éclairages :
 - que veut dire " réussir un projet " ? démarrer, oui, mais pour obtenir quoi ?
 - un préalable : (faire) clarifier son mandat d'acteur projet
 - la trilogie gagnante : sens / processus / contenu => focus sur les enjeux
 - analyser les parties prenantes, pourquoi, comment ?
 - évaluer le potentiel de réussite : le contexte, l'environnement...
 - repérer les acteurs clés et les processus de décision
 - évaluer les options d'action et proposer des arbitrages (exemple : concerter ? informer ?)
 - décider d'y aller... ou pas : la checklist !
 - déterminer par qui et par quoi commencer ?
- mise en pratique au fil de l'eau sur des cas apportés par les participants
- débrief et plan d'action personnel

45. Comment réussir activement à échouer dans nos projets ? un retour d'expérience !

Vous constatez que les mêmes erreurs se répètent au fil des projets ? Vous demandez pourquoi tant de projets sont en difficulté ? Vous avez le sentiment de " bien faire ", et pourtant, vous n'y arrivez pas ? Vous cherchez des clés simples et concrètes pour mieux réussir ?

Alors cet atelier est fait pour vous, venez y découvrir le bêtisier (et pas que ;-) du management de projet.

- accueil & mise en énergie " paradoxale " (ce qu'il faut éviter !)
- expérience ludique : la règle / comment réussir à échouer ensemble
- débrief & éclairages : le bêtisier
 - confondre simple et facile !
 - ne penser qu'à la " technique ", oublier les personnes
 - tout faire pour éviter d'avoir un sponsor
 - éviter de clarifier les engagements (le triangle d'or)
 - se dire qu'il est inutile d'estimer les charges
 - confondre informer & communiquer, expliquer & s'approprier
 - accepter sans négocier toutes les demandes de modification
 - rester rigide quand le contexte change
 - s'arranger pour ne pas obtenir de décisions / d'arbitrages
 - laisser croire que tout est sous contrôle et qu'il n'y a pas de risques

46. Prendre soin des relations pour mobiliser et engager !

L'enquête Gallup souligne qu'en France, au travail, 11% des personnes sont « engagées », 61% ne sont pas engagées et 28% sont « activement désengagées » !

- Avec vos équipiers, vos collaborateurs, vous situez-vous dans la moyenne de l'enquête Gallup sur l'engagement professionnel, ou bien faites-vous mieux ?
- Quelles sont les attitudes et les pratiques des dirigeants ou leaders qui tutoient les sommets de l'efficacité et de la satisfaction au travail avec leurs équipes ?

Cette formation ludique vous éclairera sur ces questions :

- Où en suis-je avec mes équipes, où en suis-je avec moi-même ?
- Quels sont les ingrédients de la mobilisation, de la motivation ?
- Comment « prendre soin » de la relation professionnelle, comment communiquer plus efficacement ?
- Comment savoir ce qu'attendent mes équipiers et collaborateurs ?

47. Organiser les décisions d'entreprise : les apports de la modélisation et de la méthode GRAI

Les changements de l'environnement, la nécessité d'être réactif, la contingence, tout pousse aujourd'hui les managers et les organisations à décider très vite ! Trop vite ?

En gardant bien à l'esprit la nécessité d'être agile, inventif, différenciant, pertinent, dans l'organisation de nos décisions, nous pouvons nous appuyer utilement sur la modélisation d'entreprise et en particulier sur l'optimisation des systèmes de décision et les apports spécifiques de la méthode GRAI.

Une formation ludique qui vous éclairera sur ces questions :

- Quelles sont les différentes classes de décisions que j'ai à prendre ?
- Au fond, décider, c'est quoi ?
- Suis-je suffisamment sûr de mon système de décisions, aurais-je des « trous dans la raquette » ?
- Les différentes fonctions sont-elles bien associées aux prises de décision ?
- Comment rendre mon système de décisions plus coopératif et plus robuste ?

48. Personal Branding

Non pour être célèbre. Bien que ce ne soit pas exclu. Votre marque personnelle est votre plus grand atout : elle assoit votre réputation. C'est avant tout pour vous ! Construire et faire vivre sa marque personnelle pour vous connecter avec vos propres motivations et vos potentiels.

En tant que leader, vous savez que les 3/4 du développement commercial de votre entreprise repose sur votre capital relationnel et de la manière où vous allez impacter l'esprit de votre esprit.

Le Personal Branding est un processus qui permet de développer la touche personnelle d'un individu pour que celui-ci trouve sa voie et prenne sa juste place, celle qui lui procure le plus d'énergie et d'enthousiasme en allant