

Accompagner les changements

Le public

Tout collaborateur souhaitant gagner en sérénité et efficacité vis-à-vis des situations et/ou interlocuteurs internes/externes, en situations de changements.

Le Pré-Requis

Être volontaire.

La méthode pédagogique

Voir page 2

Les objectifs

- Identifier l'impact sur soi des situations de changement : impact physique et émotionnel.
- Savoir évacuer les tensions.
- Savoir repérer les changements particulièrement difficiles pour soi.
- Savoir prendre du recul et dynamiser sa motivation.
- Savoir rebondir avec une attitude appropriée.



Le Programme

Appréhender sereinement les différentes situations et acquérir des techniques pour :

- Prendre du recul.
- Relâcher les tensions inutiles.
- Mieux utiliser son énergie.
- Gagner en objectivité.
- Agir avec efficacité.

Savoir désamorcer les tensions, réguler les situations délicates et faciliter une démarche constructive :

- Savoir repérer les différentes sources de tensions dans les situations de :
 - travail intense,
 - changement,
 - relations difficiles, conflits, etc...
- Appréhender les différentes étapes de gestion des tensions en fonction des situations.
- Développer ses capacités d'adaptation.
- Développer une relation gagnant/gagnant avec ses enjeux vis-à-vis de ses interlocuteurs internes et/ou externes.

Gagner en sérénité et efficacité :

- Mobiliser son attention.
- Développer sa concentration.
- Savoir utiliser les points d'appui dans son environnement.

Établir un plan d'action individuel :

- Envisager des actions de progrès individuels pour dynamiser ses potentiels.
- Identifier ses indicateurs de réussite.

Le Format

Parcours de 3 x 1 jour = 21H ou 6 x ½ jour = 21 H.
Intervalle entre les journées et/ou ½ journées : 2 à 3 semaines.
Limité à 10 participants.



La méthode pédagogique



« Action In Formation® » Par CAP SUCCÈS Une pédagogie, marque déposée.



Le formateur anime en posture de sophrologue dans un cadre d'objectifs de formation.

Les stagiaires travaillent à partir de leurs propres situations et/ou problématiques de terrain et des techniques de sophrologie adaptées au monde du travail. Les apprentissages se font, en sophrologie, à partir de l'entraînement.

Les apprentissages émergent ainsi des stagiaires. L'intégration et le transfert des compétences sont immédiats et durables.

Le formateur facilite l'expérimentation, l'entraînement et l'émergence de l'information. Il amène les apports conceptuels et pratiques au bon moment.

Les 4 étapes du processus :

Action

- Expérimenter et s'entraîner pendant les journées de formation dans un cadre d'exercices proposés par le formateur.
- Explorer des situations du quotidien de travail amenées par les participants.
- Expérimenter et s'entraîner entre les sessions : plans d'action décidés par les participants.

Information

- Faire émerger l'information inhérente à la situation traitée, aux expériences vécues lors des pratiques, et établir les liens avec les situations professionnelles du quotidien.
- Décoder et comprendre l'impact sur soi, les autres, la relation et l'environnement.
- Faciliter le partage des vécus et expériences de chacun, le groupe constituant un « instrument » éprouvé d'optimisation de l'apprentissage.
- Apporter les ancrages théoriques en relation avec les expérimentations et les liens établis.
- Mettre en évidence les informations utiles à la formation.

Formation

- A partir de l'information : identifier et s'approprier la compétence émergente.
- Apprentissages.

Action Post Formation

- Décisions de mise en œuvre dans le quotidien de travail à partir :
 - de ce qui a émergé,
 - des entraînements réguliers.

