

CATALOGUE DES ACTIONS FORMATION COACHING

FICHE 5 - FICHE ACTION / FORMATION / COACHING - « DETECTER & DEVELOPPER SA CAPACITE A GERER LES CONFLITS ET A DONNER DU FEEDBACK »

I. OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Découvrir, mesurer, approfondir et développer les capacités & les facettes personnelles de « ma » stratégie de gestion des conflits
- Resserrer l'équipe en place dans un contexte et une perspective de développement
- Amorcer une dynamique de prise de conscience personnelle
- Favoriser l'intelligence collective au sein du groupe et développer la communication entre les différentes équipes et personnes au sein de l'organisation
- Permettre aux participants (et en particulier à celles et ceux tenant un rôle managérial) de développer leur leadership
- Comprendre les dynamiques de conflit en entreprise et savoir se positionner face à ces dynamiques
- Connaître son propre style / sa stratégie de gestion du conflit et savoir se positionner au regard de son environnement et ses partenaires
- Comprendre et affiner la capacité d'écoute active, de gestion des émotions et de donner et recevoir du feed-back
- Révéler et intégrer les ressources disponibles face au conflit
- Comprendre les enjeux de la gestion des irritants au quotidien et repérer les solutions pour développer la cohésion et la coopération au sein des équipes
- Savoir exprimer les choses et faciliter la communication pour être compris et générer l'engagement

2. OBJET, INTITULE, DATE ET LIEU DE LA FORMATION

L'action de formation doit rentrer dans l'une ou l'autre des catégories prévues à l'article L. 6313-1 du Code du Travail. La présente convention de formation s'inscrit dans une logique d'adaptation et de développement des compétences.

En application de l'article L. 6353-1 du Code du Travail, les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 du Code du Travail doivent être réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Intitulé de l'action de formation

« DETECTER & DEVELOPPER SA CAPACITE A GERER LES CONFLITS ET A DONNER DU FEEDBACK »

Compétences visées

- Ecoute active
- Empathie
- Ouverture / Capacité d'adaptation
- Esprit d'équipe / Capacité de collaboration
- Gestion émotionnelle en situations conflictuelles
- Recevoir et donner du feed-back

Public visé.es

- Managers
- Directeurs
- Représentant du personnel
- Collaborateurs sans responsabilité managériale sous conditions de groupe homogène

Moyens pédagogiques de l'action de formation

- Démarche pédagogique et d'encadrement :
 - Partage en groupe et co-construction par l'échange direct sous l'animation et la supervision du formateur
 - Exercice pratique en sous groupes de 3 personnes sous l'animation et la supervision du formateur
 - Exercice pratique individuel et en groupe sous l'animation et la supervision du formateur
 - Debriefing en sous groupes
 - Debriefing en groupe
 - Apports théoriques par le formateur
- Moyens & Outils :
 - Tour de table, « post-it », photo langage, « paper-board », ...
 - Matériaux ludiques de mise en forme et de modélisation
 - Supports papier

Durée des sessions

- **1 jour** en principe de 9 h 00 à 18 h 00

Nombre d'heures par stagiaire & Nombre max. de stagiaires

8 h de formation par stagiaire pour un groupe de maximum 12 stagiaires

Lieu de la formation

Chez le client ou en externe (lieu de séminaire dédiée) dans une salle équipée et de taille suffisante.

Formateur(s)

Julien SCHMIDT, coach professionnel certifié ICF, praticien certifié MultipleNatures, accrédité niveau 1 & 2 à l'utilisation des Cultural Transformation Tools du Barrett Value Center, disposant d'environ 20 années d'expérience de Management et RH à niveau senior et exécutif.

3. ENGAGEMENT DE PARTICIPATION ET PRE REQUIS

Le CLIENT s'engage à assurer la présence des participants à la date, lieu et heures prévus ci-dessus.

Pour assister à cette formation les stagiaires devront être en poste au sein de la société depuis plus de 3 mois au moins.

Ils doivent être en situation d'exercer un poste de management ou en trajectoire court terme pour l'être. Il est préférable qu'ils aient été confrontés dans l'exercice de leur activité managériales à des situations de changement et de gestion de situations conflictuelles avec leurs collaborateurs / collègues.

Un travail de suivi individualisé sera réalisé avec chaque stagiaire pour évaluer à froid l'apport de la formation en situation professionnelle.

4. METHODE, DEROULE ET MOYENS PEDAGOGIQUES ET TECHNIQUES MIS EN ŒUVRE

Pour assurer la réussite du projet de formation, KAIROS PROXIMITY articule l'approche pédagogique autant que possible sur les situations pratiques et concrètes du CLIENT. La formation est ainsi organisée, déployée et animée sur la base de :

- entretiens physiques ou téléphoniques avec le Directeur Général et le/la Responsable RH pour analyser les besoins et priorités de développement identifié
- supports pédagogiques remis / transmis aux stagiaires à l'issue de la formation
- séance d'expression et de réflexion « post-it » / « paper-board » en groupe et sous groupe
- ateliers d'imagerie et / ou de dessin et de modélisation en groupe et sous groupe

- mises en situations concrètes / exercices pratiques / jeux de rôles en groupe et sous groupe
- définition et rédaction de plans d'actions personnels individualisés
- fiches pratiques / aides mémoire remis / transmis aux stagiaires à l'issue de la formation

L'évaluation de chaque participant au terme de la formation se concrétisera par un questionnaire d'évaluation et une synthèse de l'analyse des questionnaires de validation des connaissances.

KAIROS PROXIMITY, en tant qu'organisme de formation, s'engage, en contrepartie des sommes reçues, à réaliser toutes actions prévues dans le cadre de la présente convention ainsi qu'à fournir tout document de nature à justifier la réalité et la validité des dépenses de formation engagées à ce titre.

5. APPRECIATION DES RESULTATS DE LA FORMATION

A défaut de sanction officielle et extérieure à la formation, une attestation, précisant notamment la nature, les acquis et la durée de la session, sera remise à chaque stagiaire à l'issue de la prestation.

6. MOYENS PERMETTANT DE SUIVRE L'EXECUTION DE L'ACTION

Une feuille d'émargement sera signée par le stagiaire et le formateur, par demi-journée de formation, l'objectif étant de justifier la présence effective et la réalisation concrète de la formation.

7. VOS INTERLOCUTEURS DANS LE CADRE DE CETTE MISSION

A propos de KAIROS PROXIMITY

KAIROS Proximity est certifié ICF en tant que coach professionnel, praticien certifié Multiple Natures, accrédité niveau 1 & 2 à l'utilisation des Cultural Transformation Tools du Barrett Value Center et dispose d'environ 20 années d'expérience de Management et RH à niveau senior et exécutif.

Nous avons une expérience et expertise Management et RH prouvée et reconnue à un niveau Comité de Direction et Exécutif dans le pilotage et la mise en œuvre de projets de transformation divers à un niveau local, régional et global, couvrant l'intégralité du cycle employées et business.

Nous garantissons une approche pragmatique et une vision globale. Un concept doit être applicable et opérationnel pour répondre aux enjeux et attentes des affaires et de l'entreprise.

Nous savons comment identifier les acteurs, opportunités et leviers clés de transformation, en construisant la confiance avec toutes les parties prenantes durablement.

Nous avons une expérience solide et réussie au niveau international dans des environnements en évolution rapide de tout type et de toute taille. Nous sommes familiers et habitués à des contextes variés (croissance, décroissance, développement stable) exigeants des adaptations et transformations rapidement.

KAIROS Proximity fonde sa démarche avant toute chose sur une approche et un état d'esprit multidisciplinaire et -culturel positionnant le facteur humain au centre de toute transformation et considérant les valeurs et la culture comme vecteur clé.

Fort d'une éducation et sensibilité multiculturelle (franco-allemand d'origine), nous offrons de très nombreuses années d'expérience professionnelle dans des fonctions juridiques et RH dans des environnements et pays différents à un niveau Comité de Direction et Comité Exécutif.

KAIROS Proximity s'appuie sur un fort sens des affaires, énergie positive, lucidité et vision globale, idéalisme et pragmatisme, grande intelligence émotionnelle, éthique, approche et méthode multidisciplinaire, accompagnement bienveillant, neutralité et confidentialité absolue, honnêteté et confiance.

Nous avons conçu, anticipé, piloté, mis en œuvre et suivi de nombreux projets de réorganisation et de restructuration couvrant des périmètres très variés, tels que

- redéfinition de la vision et stratégie groupe et du modèle culturel associé
- adaptation et redéploiement du schéma organisationnel groupe en cohérence avec la vision, stratégie et le modèle culturel
- conception, construction et alignement de la stratégie et du cadre social avec le plan de développement business long termes
- conception et mise en œuvre d'une stratégie long termes de l'être bien au travail
- mise en œuvre de plans de mobilités et de départs volontaires
- cession ou fermeture d'entités
- mise en œuvre et suivi de plans de productivité en cohérence avec les besoins des affaires

Le facteur humain est au coeur de tout processus de transformation et il est essentiel de lui accorder une attention privilégiée. Toute transformation - même et particulièrement en période difficile - peut être anticipée et gérée de manière respectueuse et bienveillante.

Interlocuteurs dédiés

La mission sera exercée dans les conditions générales en annexe du présent document.

Le suivi du dossier sera assuré par **Julien SCHMIDT** en sa qualité de Président de KAIROS PROXIMITY, qui sera votre interlocuteur privilégié.

KAIROS PROXIMITY pourra cependant y substituer ou adjoindre tout autre consultant en informant immédiatement le CLIENT et en indiquant les raisons.

Les travaux objets de la présente mission seront réalisés en totale collaboration entre KAIROS PROXIMITY et le CLIENT.

KAIROS PROXIMITY est tenu d'assurer la plus stricte confidentialité des opérations auxquelles il participe.

Le respect d'un principe éthique et déontologique de fonctionnement dans les relations d'affaires peut, dans certaines circonstances, interdire à KAIROS PROXIMITY la poursuite d'une mission. Si de telles circonstances venaient à se produire, KAIROS PROXIMITY en informerait le CLIENT sans délai.

Dans ce cas, la cessation immédiate de l'intervention de KAIROS PROXIMITY ne peut être susceptible d'entraîner une quelconque indemnisation à sa charge. Les honoraires prévus resteront dus

dans la limite du travail accompli.

8. NOS MODALITES FINANCIERES D'INTERVENTION

Honoraires

Dans notre approche, nous sommes intimement convaincu qu'un nouveau modèle d'épanouissement professionnel et personnel, d'abondance et d'échange est possible.

C'est pourquoi nous faisons le choix d'une nouvelle approche innovante et volontariste pour contribuer à un changement de paradigme, à la base de nouvelles formes d'interaction, portant en elles une source imprévisible et infinie de potentiel de création de valeur et de croissance individuelle et collective.

Nous offrons ainsi nos accompagnements sur la base de la participation en libre conscience.

La participation en libre conscience est un changement profond de paradigme quant à l'approche classique de fixation d'une valeur précise et fixe. Plutôt que de fonder les échanges (de services ou de produits) sur un prix xyz établi, la personne bénéficiaire du service est libre de retourner au prestataire un élément de valeur qui est dans ses moyens et potentiels.

Cela peut prendre la forme d'un versement monétaire, d'un échange de services, d'une contribution en nature de type entre aide, apport d'affaires, mise en lien, etc.

Nous avons décidé de nous engager dans cette voie, car nous trouvons profondément arbitraire d'exiger un prix fixe plus ou moins figé. Selon la personne accompagnée il est souvent difficile de positionner la valeur de l'accompagnement a priori et nous trouvons que cela représente un biais dans la relation de confiance qui se noue. Le potentiel d'abondance, d'échange, de création de valeur future que comporte l'approche en libre conscience en ses germes, représente une manière fondamentalement durable de construire des relations d'échange et de confiance. Largement plus prometteuse et ouvertes, moins enfermée que l'approche classique et « froide » de paiement contre service.

Cela implique aussi d'orienter les personnes accompagnées qui peuvent être troublées par cette manière innovante de collaborer. Ainsi, la valeur de l'accompagnement mérite d'être exprimée pour chaque accompagnement à travers une fourchette pour traduire les « coûts incompressibles » associés à une sorte de « minimum vital » pour assurer la viabilité et la durabilité de la démarche pour le prestataire de service.

Compte tenu des points évoqués ci-dessus et pour permettre un suivi simplifié et le plus lisible possible de notre accompagnement, nous proposons de déterminer une fourchette d'honoraires dus à KAIROS PROXIMITY en fonction du tableau ci-après (frais pédagogiques inclus) :

PHASE	ACTIONS	TARIF HT (FORFAIT)	NB JOURS
PHASE 1 - MOBILISER	Échanges et analyse des besoins au regard des enjeux stratégiques dans l'organisation	2.000 €	0,25
PHASE 2 - DECOUVRIR		à 4.000 €	

PHASE 3 - IMAGINER	Adaptation des supports de formation et définition de l'équilibre pédagogique en fonction des échanges préalables avec le DG et le/la RRH		0,75
PHASE 4 - CO-CREER			
PHASE 5 - ACTIVER	Animation de la formation et évaluation à chaud & à froid en soutien individuel de chaque participant		1
FORFAIT « T&E »	-	Au réel	-

Frais

Les honoraires définis ci-dessus ne comprennent pas les débours divers, honoraires d'experts, frais de déplacements éventuels, frais de formalités et autres frais encourus pour votre compte.