



La réussite de l'entreprise et la réussite des personnes sont indissociables

En agissant d'abord sur la ressource humaine inscrite au cœur des hommes et des femmes, nos interventions (formations sur mesure, coaching, stages inter) visent un développement durable des personnes et des organisations.

Qu'il s'agisse de développer les qualités humaines et relationnelles, d'un travail sur les valeurs, de donner du sens à l'action ou au management, de renforcer l'autonomie et la responsabilisation, nous nous centrons sur la personne actrice dans et sur son environnement.

Passer de la formation
à la compétence
est l'axe fort de notre pédagogie.



Nos interventions sont fondées sur une éthique claire que nous aimons partager avec nos clients :

- importance de l'analyse du besoin et mise en évidence des axes-clés de progression,
- accompagnement en amont, si nécessaire (dans quel projet social et managérial s'inscrit la formation ?),
- relation de partenariat et actions de concert avec le responsable formation,
- rigueur et créativité dans la construction pédagogique qui soutient la progression des stagiaires,
- qualités humaines et pédagogiques de l'animateur ou du coach,
- primauté à l'analyse de l'expérience et entraînement sur des situations réelles,
- action de suivi pour faciliter la mise en œuvre des changements attendus,

Nous intervenons
dans la plupart
des régions

Nous sommes à votre disposition pour toute intervention adaptée à votre problématique d'entreprise, ou de site, selon votre métier et votre culture.

Rencontrons-nous et parlons de vos projets.

Jean Michel Anot
Directeur Général

SOMMAIRE

Qui sommes-nous ?
Domaines de formation
Quelques réalisations récentes
Coaching
Stages inter-entreprises
Dates lieux programmes stages inter

↳ Votre Contact :

tél. 05.49.50.69.61 - fax 05.49.60.80.44

Email : prh.jf@wanadoo.fr

Qui sommes-nous ?

Un organisme de formation

Spécialisé en formation humaine et relationnelle, PRH a été fondé en France en 1970 par André Rochais. Nos concepts et nos approches du développement de la personne s'inscrivent dans le courant de la psychologie humaniste (initié en particulier par Carl Rogers).

Directeur Général : Jean Michel Anot

Un réseau

Nos formations sont réalisées par un réseau de 25 formateurs agréés en France, ayant une expérience approfondie dans la formation humaine et relationnelle.

Nos engagements

- / Les outils proposés permettent une véritable progression par rapport à l'objectif initial.
- / Un accompagnement dans la durée, au moyen de formules souples et variées (individuelle ou collective)
- / Les pratiques des formateurs garantissent le respect des droits fondamentaux de la personne, de sa liberté, de ses croyances.
- / Notre recherche fondamentale et pédagogique est constante. Les formateurs suivent pour eux-mêmes une importante formation personnelle et professionnelle, régulièrement mise à jour et validée

Nos domaines de compétences

- / Développement des compétences relationnelles
- / Management centré sur la personne
- / Accompagnement du changement
- / Connaissance de soi et mobilisation de ses ressources
- / Pilotage évolution professionnelle.
- / Formation à la médiation et à la gestion des conflits
- / Formation à la conduite d'entretiens
- / Prise de décision
- / Analyse de pratiques
- / Coaching

Notre pédagogie

Nous proposons une démarche active où la personne est première et acquiert progressivement une intelligence de son développement :

- / Observation méthodique de situations vécues
- / Travail personnel écrit d'analyse, guidé à l'aide d'un questionnaire, pour mieux comprendre les réactions et le ressenti. Les stagiaires sont ainsi conduits à prendre conscience des attitudes efficaces et de celles à faire évoluer.
- / Echanges en groupe, dans un climat d'écoute et de non-jugement
- / Repères et pistes de progression proposés par le formateur afin d'accompagner les stagiaires dans leur recherche d'évolution

Nous intervenons dans la plupart des régions

Angers - Annecy- Bordeaux
Châteauroux – Clermont - Ferrand Dijon
Grenoble - La Rochelle - Le Mans - Lille
Lorient – Lyon - Marseille – Nancy – Nantes –
Nevers - Nîmes – Niort - Orléans – Paris – Poitiers
Rennes - St Brieuc – Strasbourg - Tours...

Plus de 5000 établissements et plus de 100 000 personnes. ont choisi nos stages de formation PRH, en inter , ou sur mesure

Entreprises :

AUCHAN, BULL, CAPEB, DECATHLON,
EDF, GROUPAMA, GROUPEMENTS
D'EMPLOYEURS, LA REDOUTE, LEROY MERLIN,
LESAFFRE, LIMAGRAN, THERMES, VERT
BAUDET...
et de NOMBREUSES PME-PMI

Milieu agricole :

CHAMBRES D'AGRICULTURES, GROUPES DE
DEVELOPPEMENT AGRICOLE, GVA

Secteurs social, associatif, santé :

ASSOCIATIONS, ADMR, CAF, CCAS, CENTRES
HOSPITALIERS, CIPAT, CONSEILS GENERAUX,
DDASS, IME, JALMALV, MAIRIES, MAISONS DE
RETRAITES, SAJH, SOS AMITIE, UDAF

Soutien à la fonction parentale :

REEAP, ASSOCIATIONS DE PARENTS,
ASSOCIATIONS DE QUARTIER, CCAS,
CHAMBRES D'AGRICULTURE, DDAS, FAMILLES
RURALES, MSA, MUNICIPALITES

Domaines de formation

Le développement des compétences relationnelles

Acquérir une aisance relationnelle, savoir agir sur la qualité des relations, gérer les tensions et conflits de manière constructive, créer une relation « gagnante » sont les principaux axes de nos formations.

Nous favorisons une évolution des pratiques dans les relations interpersonnelles : clefs essentielles pour la motivation, le climat et la réussite des équipes.

Le management centré sur la personne

Nous proposons aux managers une évolution vers un « savoir-être » authentique dans le quotidien avec leurs collaborateurs.

Nos formations visent à les aider sur différents axes :

- ✓ valoriser les ressources humaines par la reconnaissance des personnes (compétences, potentiels, contributions),
- ✓ permettre au collaborateur de devenir acteur du changement,
- ✓ accompagner et favoriser la responsabilisation (fixation d'objectifs, plan d'action),
- ✓ développer leur écoute, leur intelligence relationnelle,
- ✓ créer les conditions d'un climat stimulant.

L'accompagnement du changement

Accompagner le changement va consister à libérer le potentiel de dynamisation inscrit dans les personnes et les équipes, et travailler à évacuer les freins et résistances liés à la peur de l'inconnu et aux pertes de repères.

Nous formons les managers à cette dynamique et accompagnons les équipes dans ce processus du changement.

Le pilotage de l'évolution professionnelle

Prendre du recul par rapport à l'activité professionnelle, mieux cerner le créneau d'action, de réalisation, et élaborer un projet professionnel : cet outil de formation est tout à fait adapté pour aider à l'évolution des salariés, tant dans une démarche d'évolution en interne que dans l'accompagnement d'autres démarches (outplacement, essaimage...)

La mobilisation et la gestion des ressources professionnelles

Abordées dans une dynamique d'évolutions professionnelles, la mobilisation et la gestion des ressources humaines sont des clés fondamentales et s'appliquent dans de nombreuses situations : la gestion des pressions, la mise en place et le suivi d'objectifs, la réactivité, la relation au temps, la créativité...

Savoir identifier les compétences et axes de progrès permet de renforcer le développement des potentiels, de l'efficacité professionnelle, de l'autonomie, des capacités d'action et d'initiative.

La prise de décision

Notre méthode est fondée sur une démarche de discernement ainsi que sur une mobilisation équilibrée de l'intelligence et de la faculté d'intuition.

En partant de leurs préoccupations concrètes, les personnes apprennent à décomposer les problèmes en éléments simples pour décider de manière rigoureuse, ouverte et réaliste.

Quelques réalisations récentes

Développer ses potentialités professionnelles et faire face aux changements

Dans le cadre d'un projet de réorganisation, un groupe important a engagé un processus de repositionnement d'une partie de ses cadres dans d'autres fonctions.

La formation centrée sur le développement professionnel ainsi que la gestion des changements les a aidés à traverser cette période de mutations et à se remobiliser dans leur nouveau projet.

Réussir dans ses nouvelles fonctions de manager

Une formation au management d'équipes a été élaborée à la demande d'un site de production agroalimentaire. Elle s'adressait aux nouveaux agents de maîtrise issus de la promotion interne et s'est déroulée en cinq modules (d'environ 2 jours par mois).

La responsabilité managériale a été abordée sous différents angles :

- ✓ qualités personnelles (solidité et légitimité en tant qu'agent de maîtrise),
- ✓ relationnel (capacité à créer des relations de confiance),
- ✓ accompagnement managérial (développement professionnel des collaborateurs, efficacité du travail).

L'originalité de l'organisation, alternant travail en salle et applications pratiques sur le terrain, a contribué à un développement des compétences managériales.

Exercer son leadership

Une formation au leadership a été proposée aux cadres accédant à des responsabilités de membres de comité de direction, pour un grand groupe de distribution dont le projet est notamment fondé sur la confiance en l'homme.

Un travail sur les dimensions relationnelles et managériales, a permis à chacun de progresser dans la mise en œuvre d'un leadership personnalisé.

Pratiquer la médiation

Un organisme professionnel a élaboré pour ses adhérents (entreprises du secteur agricole) un cursus de formation à la médiation destinée à faciliter l'intervention dans les conflits professionnels.

Les apports théoriques sur la méthode de résolution des conflits et la mise en application à partir de cas concrets, a permis aux participants de disposer d'une culture et d'outils communs dans la pratique de la médiation.

Transmettre un savoir

Une chaîne de magasins de bricolage a choisi de former de futurs responsables de rayon à l'accompagnement de nouveaux salariés.

A l'aide de mises en situation, les personnes ont pu acquérir différents outils (la reformulation, les niveaux d'écoute) et expérimenter les attitudes-clés pour pratiquer l'écoute active (empathie, respect, non-jugement, authenticité) afin d'être plus efficaces dans la transmission des savoirs.

Le coaching PRH

Le coaching PRH : raison d'être et objectifs

Il s'agit d'accompagner un responsable (manager ou pas) dans sa pratique professionnelle.

Véritable « coaching de croissance », c'est une relation professionnelle humaine, où le coach s'engage pour rejoindre le coaché dans ses ressources personnelles, et le stimuler à se dépasser à partir d'elles.

Objectifs généraux :

- › Construire un lieu de recul, de véritable communication, d'analyse.
- › Permettre au coaché de :
 - ✓ prendre conscience de ses ressources
 - ✓ faire évoluer ses pratiques managériales et ses relations professionnelles,
 - ✓ confronter ses décisions, repositionner une décision si nécessaire,
 - ✓ comprendre, évaluer.

Les objectifs détaillés, axes de progrès et modalités pratiques sont définis en lien avec le coaché et le représentant de l'entreprise. C'est l'autonomie du responsable qui est visé à terme. Et par là, l'ouverture de son équipe au changement, à la performance.

Les coachs PRH

Formés d'abord à l'accompagnement des personnes, les accompagnateurs professionnels PRH disposent en plus d'une expérience des milieux professionnels. Ils utilisent les outils et concepts développés depuis 30 ans au sein de PRH pour accompagner les cadres et dirigeants.

Comment se déroule une séance

Durant chaque séance, le coaché travaille à partir de situations professionnelles précises.

A travers une écoute attentive, des reflets, des questions, réactions de la part du coach, le coaché avancera progressivement dans la résolution de ses difficultés, tout en travaillant à dégager ses dynamismes personnels.

Chacune des rencontres fait l'objet d'une évaluation en fin d'entretien.

Entre chaque séance, le coaché pourra être amené à travailler personnellement à l'aide d'outils proposés par le coach.

A l'issue du coaching, un bilan global permettra de mieux saisir la dynamique de l'évolution personnelle et professionnelle, ainsi que les progrès réalisés.

Organisation et coût

Il se pratique en général par séances d'une heure et demi à deux heures, dans le bureau du coach, à l'extérieur de l'entreprise.

Il est facturé 220 € HT de l'heure (TVA 19.6%). Il est consenti des conditions particulières aux personnes qui financent seules ce travail.

Un contrat fixant les objectifs et modalités est établi avec l'entreprise afin de clarifier les termes de l'intervention.

Stages inter-entreprises

Programmés dans différentes régions, les stages inter peuvent être suivis en complément d'interventions intra ou sur mesure.

Développer ses compétences relationnelles – 3 jours

Public

Managers, maîtrise, techniciens, employés
Pour les agents de maîtrise et d'encadrement, futurs ou déjà en fonction, ce stage permet une préparation à la mission d'encadrement en s'entraînant à la gestion des relations

Objectifs

- ✓ Acquérir des compétences relationnelles
- ✓ Développer les attitudes et savoir-faire propres à la conduite de ses relations
- ✓ Savoir agir sur la qualité de la relation
- ✓ Repérer ses modes de fonctionnement dans les situations de conflits

Accompagner et manager ses collaborateurs – 3 jours

Public

Managers, cadres, responsables qui souhaitent évoluer dans leurs pratiques managériales

Parcours management

Deux autres stages (Développer ses compétences relationnelles, Connaître ses ressources et les développer) peuvent compléter cette formation et permettre d'exercer pleinement sa mission d'encadrement

Objectifs

- ✓ Favoriser l'engagement et la mobilisation par un management centré sur les personnes
- ✓ Créer les conditions d'un climat stimulant pour l'efficacité des collaborateurs
- ✓ Développer ses capacités d'animation d'équipe
- ✓ Progresser dans l'exercice de l'autorité

Mieux gérer tensions et conflits – 2 jours

Public

Toute personne ayant à intervenir dans la gestion des conflits interpersonnels, ou qui vit un conflit avec un collaborateur, un responsable hiérarchique ou un collègue dans le cadre professionnel

Objectifs

- ✓ Mieux comprendre les situations de tensions et conflits.
- ✓ Analyser les causes des difficultés
- ✓ Prévenir les conflits
- ✓ Savoir s'affirmer dans le respect de l'autre
- ✓ Acquérir une méthode permettant de gérer les tensions et les conflits de manière constructive

Construire un projet d'évolution professionnelle - 2 jours + 1 jour

Public

Salariés en situation d'évolution interne, essaimage, out-placement, reclassement...

Objectifs

- ✓ Faire le point sur les différentes évolutions professionnelles envisageables et les compétences nécessaires
- ✓ Cerner avec précision le créneau d'action adapté
- ✓ Élaborer un projet professionnel

Connaître ses ressources et les développer – 5 jours

Public

Toute personne ayant à améliorer la mobilisation de ses ressources humaines en vue de plus d'efficacité professionnelle

Cadres, responsables, employés

Objectifs

- ✓ Intégrer un ensemble cohérent d'outils, méthodes et techniques pour mieux gérer ses ressources humaines
- ✓ Augmenter l'efficacité et développer l'autonomie
- ✓ Mobiliser les connaissances et compétences nécessaires à la réalisation des tâches
- ✓ Accroître les capacités d'action et d'initiative

Entraînement à la prise de décisions – 5 jours

Public

Toute personne ayant à prendre des décisions.
Cadres, responsables, employés

Pré-requis

Avoir suivi le stage Connaître ses ressources et les développer.

Objectifs

- ✓ Acquérir et développer une méthode efficace de prise de décision, prenant en compte toutes les données du problème (éléments de situation, contraintes personnelles).
- ✓ Devenir capable d'une prise de recul pour agir plus efficacement dans les décisions journalières.

Stages Interentreprises

Octobre 2004 – décembre 2005

Stages 2/3 jours

<i>Développer ses compétences relationnelles (3 jours)</i>	1080 € HT 1291.68 € TTC	<i>P 8</i>
<i>Construire un projet d'évolution professionnelle (3 jours)</i>	1080 € HT 1291.68 € TTC	<i>P 8</i>
<i>Accompagner et manager ses collaborateurs (3 jours)</i>	1080 € HT 1291.68 € TTC	<i>P 9</i>
<i>Mieux gérer tensions et conflits (2 jours)</i>	840 € HT 1004.64 € TTC	<i>P 9</i>

Stages de 5 jours

<i>Connaître ses ressources et les développer</i>	1280 € HT 1530.88 € TTC	<i>P 10</i>
<i>Entraînement à la prise de décisions</i>	1280 € HT 1530.88 € TTC	<i>P 10</i>

Renseignements inscriptions

- › Dossier d'inscription sur simple demande :
tél. 05.49.50.69.61 - Email : prh.jf@wanadoo.fr - fax 05.49.60.80.44
- › Possibilités d'hébergement et de restauration : environ 35 à 40 euros par jour en pension complète

Développer ses compétences relationnelles - 3 jours

Public

Managers, maîtrise ou techniciens, employés
Pour les agents de maîtrise et d'encadrement, futurs ou déjà en fonction, ce stage leur permet de se préparer à leur mission d'encadrement en s'entraînant aux méthodes de gestion des relations.

Objectifs

Acquérir des compétences relationnelles
Développer les attitudes et savoir-faire propres à la conduite de ses relations.
Savoir agir sur la qualité de la relation.
Repérer ses modes de fonctionnement dans les situations de conflits

Déroulement pédagogique

Première partie : Clarifier les concepts et problématiques des relations en situation professionnelle

- Connaissances techniques et aptitudes relationnelles : deux ressources nécessaires
- Qu'est-ce que les compétences relationnelles ?
- Les évolutions concrètes attendues dans les différents services :
 - relations clients, fournisseurs, public, usagers
 - communication interne, externe
 - gestion qualité, ressources humaines
 - management

Deuxième partie : L'écoute et l'expression

- Le fonctionnement des personnes dans les relations (apports théoriques, les points d'appui, les difficultés et handicaps).
- Les techniques de l'écoute
- Les niveaux de communication
- Les composantes d'une écoute de qualité
- Mise en situation et utilisation de grilles d'observation

Troisième partie : Se centrer sur l'essentiel et s'adapter à ses interlocuteurs

- Aborder les relations en se centrant sur l'essentiel et la recherche de solutions
- Appliquer des axes de progression dans les différentes situations professionnelles

Quatrième partie : Les modes de fonctionnement dans les situations de conflits

- Savoir identifier les difficultés, comportements et modèles relationnels dans les situations difficiles
- Conséquences sur le positionnement et la communication

Synthèse, bilan et plan d'action

	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Formateur
Fontainebleau (77)					19 - 21								14 - 16			M.LAMARCHE
Lille (59)	13 - 15												12 - 14			JM.ANOT
Montbard (21)														11 - 13		MG.PIERRE
Rennes (35)								2 - 4								JP.MICHEL
St Brieuc (22)			13 - 15												16 - 18	J.FOUILLEUL
Région Ouest sur bateau (4 jours)										5 - 8						Ch.LE BUHAN
Région Poitiers (86)		11 - 13														M.CALLET
Lyon (69)		26 - 28						5 - 7						25 - 27		M.JANET
Clermont Ferrand (63)												2 - 4				A. REBELLE

Construire un projet d'évolution professionnelle - 3 jours

Public

Salariés en situation d'évolution interne, essaimage, out-placement, reclassement...

Objectifs

Faire le point sur les différentes évolutions professionnelles envisageables et les compétences nécessaires.
Cerner avec précision le créneau d'action adapté.
Élaborer un projet professionnel.

Déroulement pédagogique

Introduction : Évaluation du créneau professionnel actuel et première approche du projet d'évolution

Première partie : Parcours et compétences

- Historique études et activités : les grandes étapes, les choix, les satisfactions, les situations difficiles
- Les différentes expériences (réussites ou échecs)
- La mise à plat des compétences développées jusqu'à maintenant
- Les types d'entreprises pour une évolution professionnelle adaptée

Deuxième partie : Projet professionnel, domaines d'efficacité, éthique et employabilité

- Le projet professionnel : formulation, caractéristiques
- Les domaines d'action et d'efficacité.
- L'éthique personnelle : vérification avec le projet, les interférences entre éthique personnelle et situation professionnelle.
- Les différents critères de l'employabilité et les limites du projet
- Synthèse sur le créneau d'action prioritaire
- Présentation du travail personnel préparatoire de la troisième partie : collecte informations sur métiers et formations, réseau...

Troisième partie : Élaboration du projet

- Les objectifs
- Vérification de la faisabilité du projet
- Les moyens concrets à mettre en œuvre (VAE, bilans de compétences etc...)
- Les échéances et le plan d'action

Organisation

- 2 jours : 1^{ère} et 2^{ème} partie
- 1 jour complémentaire entre 4 et 8 semaines après les 2 premiers jours.

	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Formateur
Lille (59)		18 - 19 et 13														Ch.LE BUHAN
Lille (59)						8 - 9	et 3									JM.ANOT
St Brieuc (22)				27 - 28	et 3											J.FOUILLEUL
Lyon (69)	16 - 17 et 21												22 - 23 et 19			M.JANET

Accompagner et manager ses collaborateurs- 3 jours

Public

Managers, cadres, responsables qui souhaitent évoluer dans leurs pratiques managériales.

Parcours management

Deux autres stages (Développer ses compétences relationnelles et Connaître ses ressources et les développer) peuvent compléter cette formation et permettre d'exercer pleinement sa mission d'encadrement.

Objectifs

Favoriser l'engagement et la motivation des équipes par un management centré sur les personnes.
Créer les conditions d'un climat stimulant pour l'efficacité des collaborateurs.
Développer ses atouts et capacités d'animation d'équipe.
Progresser dans l'exercice de l'autorité.

Déroulement pédagogique

Le développement des relations de qualité

- Caractéristiques des relations de qualité
- Agir sur la qualité des relations, créer la confiance
- La gestion des états émotionnels

Le management centré sur les personnes

- Le regard porté sur ses collaborateurs.
- La prise en compte des besoins et aspirations de ses collaborateurs.
- Refléter les aspects positifs, aborder les limites.
- L'accompagnement du collaborateur : fixation d'objectifs et plan d'action.
- Le processus de responsabilisation

L'autorité constructive

- Pouvoir, autorité et influence
- Les 2 excès : autoritarisme et laxisme
- Les reflets des erreurs et leurs corrections
- La gestion des « hors-jeu »
- Développer sa légitimité

Synthèse et bilan

- Points forts, points de progrès et limites.
- Élaboration d'un plan d'action pour mise en application.

	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Formateur
Lille (59)		17 - 19														JM.ANOT
St Brieuc (22)				24 - 26												J.FOUILLEUL
Lille (59)									7 - 9							Ch.LE BUHAN
Lille (59)														8 - 10		JM.ANOT

Mieux gérer tensions et conflits- 2 jours

Public

Toute personne ayant à intervenir dans la gestion des conflits interpersonnels, ou qui vit un conflit avec un collaborateur, un responsable hiérarchique ou un collègue dans le cadre professionnel.

Objectifs

Mieux comprendre les situations de tensions et conflits.
Analyser les causes des difficultés.
Prévenir les conflits.
Savoir s'affirmer dans le respect de l'autre.
Acquérir une méthode permettant de gérer les tensions et les conflits de manière constructive.

Déroulement pédagogique

La prise de recul et la désescalade

- Comment agir dans de meilleures conditions.
- Les différentes stratégies de résolution de conflit.

La compréhension des personnes

- La situation (origines des tensions et conflits).
- Les composantes d'une relation de qualité.
- Le décodage des aspirations et des besoins.
- La recherche de moyens pour progresser dans la compréhension de ces situations.

Se situer et savoir pratiquer une méthode constructive

- Les différentes solutions et leur évaluation.
- L'attitude d'authenticité-adaptation.
- Le repérage des décisions et d'une méthode personnelle pour mieux gérer les tensions et conflits.

Synthèse, bilan et plan d'action

	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Formateur
Paris (75)												13 - 14				JM.ANOT
Besançon (25)												10 - 11				MG.PIERRE
Montbard (21)							9 - 10									MG.PIERRE
Rennes (35)	25 - 26												17 - 18			JP.MICHEL
Angers (49)						18 - 19										MC.HUE

Connaître ses ressources et les développer - 5 jours

Public

Toute personne ayant à améliorer la mobilisation des ressources humaines en vue de plus d'efficacité professionnelle.

Cadres, responsables, employés

Objectifs

Intégrer un ensemble cohérent d'outils, méthodes et techniques pour

- mieux gérer ses ressources humaines
- augmenter l'efficacité et développer l'autonomie
- mobiliser les connaissances et compétences nécessaires à la réalisation des tâches
- accroître les capacités d'action et d'initiative

Déroulement pédagogique

Introduction : Les diverses approches de la connaissance de la personne et d'évaluation des ressources humaines

1^{ère} partie : Les réalités importantes de la personne et de ses ressources humaines

- L'image (définition, typologie, conséquences sur les comportements, évolution).
- Les relations interpersonnelles (influence des autres, les différentes relations, le degré d'autonomie).
- La définition de la personnalité (aptitudes, potentialités, capacités d'action).
- Les facultés mentales et intellectuelles, leur fonctionnement et leur rôle (intelligence, volonté, capacités décisionnelles).
- Les ressources et les capacités d'évolution

2^{ème} partie : Les facteurs de développement de la ressource humaine

- Les conditions favorables
- Utiliser une méthode pour être plus efficace
- Quelques règles pour l'autonomie, l'action et les prises de décision.
- Savoir détecter et développer les potentiels

Synthèse, bilan et plan d'action

	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Formateur
Région parisienne			27 - 31													M.LAMARCHE
Région parisienne Versailles (78)	23 - 27						25 - 29		1 - 5				26 - 30			M.CAMINADE
Versailles (78)			6 - 10												5 - 9	M.CAMINADE
Versailles (78)									29 - 3							J.A.BOISSINOT
Fontainebleau (77)					28 - 4							26 - 30			27 - 31	M.LAMARCHE
Lille (59)	4 - 8												3 - 7			G.DESCAMPIAUX
Lille (59)			6 - 10		7 - 11										12 - 16	Ch.LE BUHAN
Lille (59)							11 - 15			2 - 6						JM.ANOT
Troyes (10)	25 - 29				21 - 25				27 - 1				24 - 28			J.A.BOISSINOT
Nancy (54)	4 - 8															MG.PIERRE
Besançon (25)											16 - 20					MG.PIERRE
Montbard (21)				24 - 28												MG.PIERRE
Rennes (35)					14 - 18					4 - 8						J.P.MICHEL
Rennes (35)							18 - 22									Y.LECOSTEY
Rennes (35)												5 - 9				J.FOUILLEUL
St Brieuc (22)	30 - 3															Y.LECOSTEY
Locquirec (29)													31 - 4			Y.LECOSTEY
Le Mans (72)													29 - 2			B.DAUNIZEAU
Angers (49)		10 - 14					25 - 29				27 - 31			11-13&25-26		MC.HUE
Nantes (44)								4 - 8		18 - 22						H.BABARIT
Tours (37)	23 - 27															B.DAUNIZEAU
Région Poitiers (86)							18 - 22									M.CALLET
Région Poitiers (86)										25 - 29						B.DAUNIZEAU
Lyon (69)	25 - 29			28 - 30 et	12 - 13								29 - 2			M.JANET
Anney (74)								4 - 8			26 - 30					A.REBELLE
Salon de Provence (13)					14 - 18		18 - 22			13 - 17						M.MANGIN
Dax (40)						2 - 6										M.MANGIN

Entraînement à la prise de décisions - 5 jours

Public

Toute personne ayant à prendre des décisions.

Cadres, responsables, employés

Pré-requis :

Avoir suivi le stage Connaître ses ressources et les développer.

Objectifs

Acquérir et développer une méthode efficace de prise de décisions, prenant en compte toutes les données du problème (éléments de situation, contraintes personnelles). Devenir capable d'une prise de recul pour agir plus efficacement dans les décisions journalières.

Déroulement pédagogique

La méthode proposée est expérimentée à partir de l'étude de cas réels apportés par le stagiaire.

Principaux thèmes abordés

- La méthodologie pour poser correctement et objectivement tous les éléments du problème avant une prise de décision.
- La méthode d'approche des diverses solutions possibles.
- Le choix de la bonne décision en tenant compte de tous les éléments.
- Les critères qui permettent de vérifier que la décision est bonne.

Autres thèmes traités

- Les différents types de décisions.
- Les divers niveaux de conscience.
- La prise de décision rapide dans la vie quotidienne.

Synthèse, bilan et plan d'action

	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Formateur
Fontainebleau (77)														9 - 13		M.LAMARCHE
Lille (59)					7 - 11											JM.ANOT
Lyon (69)										4 - 8						M.JANET