

Quelques exemples de programmes de formation



Sabine Travert-Cortès Consultant, Coach, Formateur , Médiateur

stc@cortes-consulting.fr | +33(0)6 58 79 93 97

Personnalisation de parcours à chaque formation

Modalités d'accès des formations



Modalités d'accès

Toute demande doit être effectuée officiellement via mail ou téléphone par le commanditaire décideur



Délais d'accès

En fonction de la disponibilité des formateurs et minimum 3 semaines avant le début de la formation



Tarifs

Sur devis
et à partir de 900 € HT/Jour



Accessibilité handicap

Nos modules de formations peuvent être accessibles et adaptés sur demande après entretien préalable. Merci de nous faire connaître votre besoin.



Contact

Formulaire en ligne

[Cliquez ici](#)

En amont

- Analyse de la demande et du besoin personnalisée, définition des objectifs
- Conseils préalables, estimations des acquisitions, conditions de réussites et éventuels points de vigilance
- Nous proposons de préférence des formats avec intersession pour favoriser l'appropriation et générer du retour d'expériences
- Elaboration d'une proposition de formation sur mesure et adaptée
- Echanges sur les possibilités de financement et devis

En formation

- Inclusion - déclusion
- Cadre de fonctionnement et rapport collaboratif
- Recueil des attentes spécifiques des participants
- Pédagogie active et posture de coach
- Apports théoriques et mise en pratique
- Plan de développement personnel oral ou écrit
- Evaluation intermédiaire oral et à chaud
- Evaluation des acquisitions en début et fin de formation : quizz auto-diagnostic de positionnement et d'évaluation des acquis
- Questionnaires de satisfactions

En aval

- Attestation de formation
- Suivi, bilan, perspectives

N°1 DEVELOPPER SON LEADERSHIP

OBJECTIF DE LA FORMATION

Savoir se mobiliser pour développer des relations productives

PUBLIC VISÉ

Tout manager ou dirigeant souhaitant développer son leadership

PRÉREQUIS

Aucun

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Repérer son style de leadership
- Connaître les leviers de motivation
- Donner des signes de reconnaissance
- Développer son assertivité pour s'affirmer et inspirer

PROGRAMME

1. Comprendre et autodiagnostiquer

- Qu'est-ce que le leadership ?
- Les composantes du leadership
- Découvrir son style de leadership
- Identifier ses forces et ses freins

2. Pratiquer un leadership mobilisateur

- Découvrir son identité de leader
- Donner du sens et mobiliser
- Reconnaître et accompagner
- Porter la vision et inspirer

3. Se positionner et s'affirmer

- Identifier son comportement et développer ses ressources
- Développer son assertivité
- S'affirmer, se positionner, agir
- Inspirer positivement

Evaluation à chaud

Evaluation des acquisitions

Programme d'évolution personnelle

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES SPÉCIFIQUES

- Pédagogie active et réflexive
- Autodiagnostic : questionnaires et debriefing
- Recueil des attentes spécifiques des participants
- Elaboration d'un plan de développement personnel



DURÉE :
14 heures (2 jours)

N°2

PRÉVENIR ET GÉRER LES SITUATIONS CONFLICTUELLES

OBJECTIF DE LA FORMATION

Acquérir des réflexes et attitudes nécessaires à la gestion des conflits

PUBLIC VISÉ

Tous publics

PRÉREQUIS

Aucun

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Adopter une posture de modérateur
- Connaître les différents types de conflits et leurs causes
- S'approprier des outils de régulation
- Gérer ses émotions et celles de son interlocuteur

PROGRAMME

1. Identifier la nature des tensions, des conflits

- Connaître les différents types de conflits, leurs causes et mécanismes
- Repérer les éléments déclencheurs et les phénomènes amplificateurs
- Déterminer la nature et les causes véritables
- Evaluer les conséquences

2. Décoder le fonctionnement de ses interlocuteurs

- Identifier les profils de personnalités
- Repérer les styles relationnels
- Décoder les comportements et attitudes en situation de conflit

3. Prévenir et gérer les tensions, les conflits

- Mettre en place des règles du jeu
- Mieux gérer ses émotions et celles de son interlocuteur
- Adopter une posture gagnant/gagnant
- S'initier aux techniques de la « communication non-violente »

Evaluation à chaud

Evaluation des acquisitions

Programme d'évolution personnelle

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES SPÉCIFIQUES

- Diagnostic de son style de communication et positionnement dans le conflit
- Mises en situation - Conseils personnalisés de l'intervenant - Echanges de pratiques



DURÉE :

21 heures (3 jours en 2+1)

N°3

RENFORCER LA COHÉSION AVEC PROCESS COM®

OBJECTIF DE LA FORMATION

Mieux travailler ensemble avec Process Com®

Cohésion d'équipe

PUBLIC VISÉ

Equipe de collaborateurs avec n+1

PRÉREQUIS

Accepter le partage de profils de personnalités

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Utiliser la PCM® au quotidien
- Produire des échanges constructifs
- Comprendre ses besoins et ceux de ses collaborateurs
- Contribuer à renforcer la cohésion et la performance de l'équipe

PROGRAMME

1. Découvrir PCM® et Mieux se connaître

- Découvrir le modèle et ses enjeux
- Comprendre les Perceptions PCM®
- Connaître la structure et les 6 types de personnalités PCM®

Remise des inventaire PCM®- débriefing collectif et personnalisé

2. Mieux connaître l'autre

- Identifier les profils de personnalités de ses collaborateurs
- Repérer les styles d'interactions efficaces
- Décoder les comportements et attitudes et mise à jour des besoins réciproques

3. Renforcer la cohésion

- Développer des stratégies de communication adaptées entre collaborateurs
- Optimiser la mobilisation et la motivation : parler la bonne langue et nourrir le bon besoin
- Améliorer la qualité de la relation et favoriser la performance ensemble : gestion du stress (drivers)

Evaluation à chaud

Evaluation des acquisitions

Diagnostic + plan d'évolution personnel & équipe

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES SPÉCIFIQUES

- Pédagogie active et réflexive
- Mise en situation à partir du vécu de l'équipe, de son expérience, de ses enjeux
- Inventaire de personnalités (IDP) : questionnaires et debriefing
- Elaboration d'un plan de développement personnel et d'équipe
- Passation d'inventaire de personnalités (IDP) soumis à certification 1 semaine maximum avant le début de la formation



DURÉE :
21 heures (3 jours en 2+1)

SPÉCIFICITÉ :
30% de coaching d'équipe
Format séminaire

N°4

GESTION DU STRESS

OBJECTIF DE LA FORMATION

Prévenir le burn-out

PUBLIC VISÉ

Directeurs et managers, chef de projet, executive

PRÉREQUIS

Aucun

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Observer les mécanismes du stress et leurs manifestations corporels
- Identifier les situations de stress et ses situations de stress
- Expérimenter des outils de gestion de stress
- Se centrer avec des outils simples engageant le corps et la respiration

PROGRAMME

- Clarifier les concepts : stress, ressources psychosociales, mal être au travail
- Identifier ses situations de stress et l'enjeu des responsabilités
- Se gérer : gestion de soi et intelligence émotionnelle
- Prévenir le stress et être acteur du bien être au travail : drivers, style de management, cohérence cardiaque
- Repérage des solutions pour faire face au stress : drivers, délégation, affirmation de soi
- Faire évoluer ses stratégies et comportements face aux situations de stress

Evaluation à chaud

Evaluation des acquisitions

Diagnostic + plan d'action personnel

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES SPÉCIFIQUES

- Cohérence cardiaque
- Ateliers expérientiels



DURÉE :
14 heures (2 jours consécutifs)

OPTION :
Process com©

N°5 GÉRER UN CONFLIT PAR LA MÉDIATION

OBJECTIF DE LA FORMATION

Comprendre la dynamique des situations de tensions

Connaître les objectifs et le cadre de la médiation

Connaître les outils et méthodes pour apaiser les tensions et désamorcer les conflits

Utiliser la médiation comme un outil de management au quotidien et en contexte de changement

PUBLIC VISÉ

RH, Managers, dirigeants, représentants syndicaux

PRÉREQUIS

Aucun

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le stagiaire sera capable :

- De comprendre le conflit
- D'être ressource pour lui-même et les autres
- De mener une régulation en posture de médiateur ou d'orienter en médiation

PROGRAMME

Comprendre la dynamique des situations de tension (individuelles et collectives) pour anticiper

- Définir, identifier "qu'est ce que le conflit" ?
- Phases de vie d'un conflit
- Typologie des conflits et des causes

S'auto diagnostiquer face aux tensions et conflits

- Les comportements face au conflit
- Les trois cerveaux

Connaître les objectifs et le cadre de la médiation

- Les outils de régulation
- La médiation
- Faciliter la recherche de solutions co-construites

Connaître la médiation et les autres outils de régulations

- La posture du médiateur
- Poser le cadre de la médiation

Connaître les méthodes et outils appropriés pour apaiser et désamorcer le conflit

- Techniques de médiation
- Les attitudes d'écoute de Porter
- Trouver un terrain d'entente
- Déjouer les jeux psychologiques
- Utiliser la médiation comme outil de communication au quotidien y compris dans un contexte de changement
- Faire vivre les phases du processus de médiation
- Le manager- médiateur
- Utiliser la médiation dans le changement et les réorganisations

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES SPÉCIFIQUES

- Pédagogie active et réflexive
- Pratique réflexive et mesure des enjeux : potentiel, faisabilité, limite de la posture de médiateur

VALEUR AJOUTÉE

Votre formation est assuré par un formateur médiateur diplômé



DURÉE :

21 heures (3 jours en 2+1)



Cette formation est une découverte de la médiation, elle ne se substitue pas à une formation complète de médiateur

*Développons ensemble une culture positive,
bienveillante et constructive*



Sabine Travert-Cortès Consultant, Coach, Formateur , Médiateur

stc@cortes-consulting.fr | +33(0)6 58 79 93 97