

L'intelligence émotionnelle, une compétence clé pour renforcer la performance

L'intelligence émotionnelle c'est la capacité à identifier, comprendre et agir sur les émotions de manière constructive, pour soi et pour les autres. Nos émotions ont un impact direct sur nos pensées et nos actions. Un état émotionnel négatif peut rapidement devenir destructif, endommager les relations, la communication et la performance. Ce parcours certifiant vous permettra d'approfondir votre compréhension de l'humain et gagner en aisance pour accompagner et faire progresser les collaborateurs

DOMAINE : Management

Formation éligible au titre du Compte
Personnel de Formation (CPF) – Numéro
RS5379
REF : IE-06-2021

DURÉE : 40h

25h de formation en présentiel ou
distanciel et 15h de travail
asynchrone

DATES :

Voir détail p.2

MODALITÉ / LIEU

Présentiel (Paris et régions) ou à
distance

PUBLIC CIBLE

Manager, responsable RH,
responsable PME ou chef d'équipe

PRÉREQUIS

Niveau d'études : bac +2 ou
équivalent
Expérience professionnelle : 18 mois
minimum

PRÉREQUIS TECHNIQUES

Ordinateur, logiciel Zoom installé,
accès au wifi, webcam et micro

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Mini 6 – Maxi 12

ACCESSIBILITÉ

Vous êtes en situation de handicap,
contactez notre référente Alexandra
Giusti par téléphone au
04.42.29.51.68 ou par mail à
l'adresse
alexandra.giusti@pc-fr.com

TARIF

2 400 € HT/ personne
soit 3 000 € TTC

PROFIL FORMATEUR/TRICE :

Lucie Lauras, Coach formateur
Boris Lehmann, Coach formateur

CONTACT FORMATION :

Lucie Lauras
Lucie.lauras@pc-fr.com
Tel : 06 80 37 61 98

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les leviers de performance des collaborateurs, leurs talents naturels ainsi que leurs moteurs et leurs freins
- Découvrir et intégrer la dimension émotionnelle dans les interactions humaines
- Définir avec le collaborateur des objectifs réalistes et qui ont du sens
- Mener avec aisance des entretiens de développement et des points d'étape
- S'assurer d'un environnement de travail serein
- Aider les collaborateurs à gérer les situations difficiles et à optimiser leur efficacité en toute circonstance

MÉTHODES ET MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports de contenus
- Echanges en sous groupes
- Mises en situation
- Études de cas réels des candidats, partages d'expériences
- Ecoute active, questionnement, feedback participants et formateur
- Travaux individuels et/ou collaboratifs asynchrones

MODALITÉS D'ÉVALUATION, ATTEINTE DES OBJECTIFS

L'évaluation se déroule en plusieurs parties :

- 4 mises en situation professionnelle en cours de formation
- Un questionnaire de validation des principaux concepts à la fin de chaque séquence
- Les tests intégrés dans le programme EQ-Plus
- 1 épreuve de certification (mémoire soutenu oralement)

Remise d'un certificat aux candidats qui réussissent l'épreuve de certification

ORGANISATION DES JURYS

Trois personnes seront désignées pour représenter le jury de certification :

- Formateur référent qui accompagne les participants
- Deux experts extérieurs

Les candidats seront informés des résultats et obtiendront leur certificat dans les 24h après la délibération du jury.

SUPPORTS REMIS AUX PARTICIPANTS

Le support de formation Powerpoint reprenant les éléments essentiels de la formation sera remis de manière dématérialisée et des ressources pédagogiques (vidéos, bibliographies, ressources supplémentaires) seront envoyées pour le travail asynchrone.

MOYENS TECHNIQUES, MATÉRIELS ET ORGANISATIONNELS

- La partie théorique est réalisée à travers un support partagé type Powerpoint, en présentiel ou à travers l'outil de réunion à distance ZOOM ou TEAMS
- Le suivi des présences est réalisé à travers la signature de feuilles de présence par demi-journée
- Remise de l'attestation de fin de formation

L'intelligence émotionnelle, une compétence clé pour renforcer la performance

BLENDED LEARNING

25h de formation en présentiel ou distanciel et 15h de travail asynchrone

- **25h de formation en présentiel ou distanciel**

- 2 jours de formation en présentiel ou 4 demi-journées à distance
- 2 webinaires : reprise des apprentissages clefs, suivi d'une session interactive Q/R.
- 3 ateliers supervisés en groupes de pairs
- Présentation orale du mémoire et soutenance devant le jury

- **15h de travail asynchrone**

- Programme digital EQ-Plus
- Travaux dirigés entre chaque journée ou demi-journée de formation : lecture, réflexion, travail d'observation et feuilles de route.
- Rédaction d'un mémoire sur son expérience en situation professionnelle.

ÉVALUATION DE LA FORMATION PAR LES PARTICIPANTS

- Évaluation à chaud en fin de formation
- Evaluation à froid (+3 mois)

MODALITÉS D'INSCRIPTION

- **Financement CPF** : Cette formation peut être financée avec votre Compte Professionnel de Formation. Rendez-vous sur votre compte en ligne, en cliquant sur les dates et liens d'inscription ci-dessous.
- En cas d'un financement hors CPF ou d'une demande de formation intra-entreprise, merci de nous contacter directement par mail à contact@performanceconsultantsfrance.com ou au 04.42.29.51.68.

PROCHAINES DATES

- **A distance** : 7, 8, 14 et 15 octobre 2021 de 9h00 à 12h30 (dates et horaires des webinaires et ateliers à fixer avec le groupe). Soutenance le 10 décembre 2021.
[Cliquez ici pour vous inscrire](#)



L'intelligence émotionnelle, une compétence clé pour renforcer la performance

PROGRAMME

En amont de la formation :

- Recueil des attentes et analyse de positionnement des stagiaires
- Diagnostic d'évaluation de l'Intelligence Émotionnelle « EQ-i » à remplir en ligne
- Capsules de e-learning pour découvrir les fondements de l'Intelligence Emotionnelle (2 premières capsules EQ+)

Formation présentielle 2 jours ou à distance 4 demi-journées

→ Identifier les leviers de performance des collaborateurs, leurs talents naturels ainsi que leurs moteurs et leurs freins

- Etablir une relation de confiance avec le collaborateur ainsi que les bases et modalités d'un accompagnement dans la durée
- A partir de cas réels, observations et partage sur les aptitudes et attitudes du collaborateur
- Pratique du questionnement et de l'écoute active et empathique pour comprendre les schémas émotionnels de son collaborateur, ses moteurs et ses freins

→ Découvrir et intégrer la dimension émotionnelle dans les relations interpersonnelles

- Comprendre la place et le rôle des émotions dans le fonctionnement humain
- Relier l'émotionnel, le mental et le comportemental
- Découvrir et analyser son rapport EQ-i : les 15 compétences de l'intelligence émotionnelle et leur impact sur le bien-être, la relation et la performance

→ Définir avec le collaborateur des objectifs réalistes et qui ont du sens

- Elaborer des objectifs de développement réalistes, atteignables et mesurables ainsi que des étapes intermédiaires pour les atteindre
- Souligner le sens des objectifs, l'intérêt de progresser - pour soi, pour l'entreprise et pour les autres
- Challenger et responsabiliser le collaborateur, s'assurer de sa motivation et de son engagement

→ Mener avec aisance des entretiens de développement et des points d'étape

- Réalisation d'entretiens et de points d'étapes réguliers avec le collaborateur pour échanger sur son activité, passer en revue ses succès et ses difficultés
- Entraînement pour valoriser les progrès du collaborateur et l'encourager à poursuivre son chemin d'apprentissage
- Maintien d'un dialogue ouvert et un échange constructif
- Courage, honnêteté, et bonne gestion des émotions pour aborder les sujets délicats

→ S'assurer d'un environnement de travail serein

- Sans jugement, identifier les zones de confort et d'inconfort des collaborateurs, leurs sources de plaisir et de stress
- Pratiquer l'écoute active et empathique pour décoder les signaux faibles et le non-dit, proposer un feedback constructif pour partager ses observations.
- Dans une posture de coach, aider le collaborateur à mettre en place des pratiques et des rituels pour assurer son bien-être et son efficacité au travail

→ Aider les collaborateurs à gérer les situations difficiles et à optimiser leur efficacité en toute circonstance

- Identifier les états émotionnels des collaborateurs, leur montrer les conséquences d'une mauvaise gestion des émotions
- Inviter le collaborateur à :
 - Pratiquer le S.T.O.P. pour éviter les réactions à chaud et la perte de contrôle
 - Prendre de la distance pour devenir observateur de ses actions et élargir sa perspective
 - S'entraîner à maintenir une posture d'ouverture et de bienveillance dans l'adversité
 - Renforcer l'efficacité et la performance

Toutes ses thématiques seront approfondies au cours des webinaires et des ateliers en groupe de pairs.