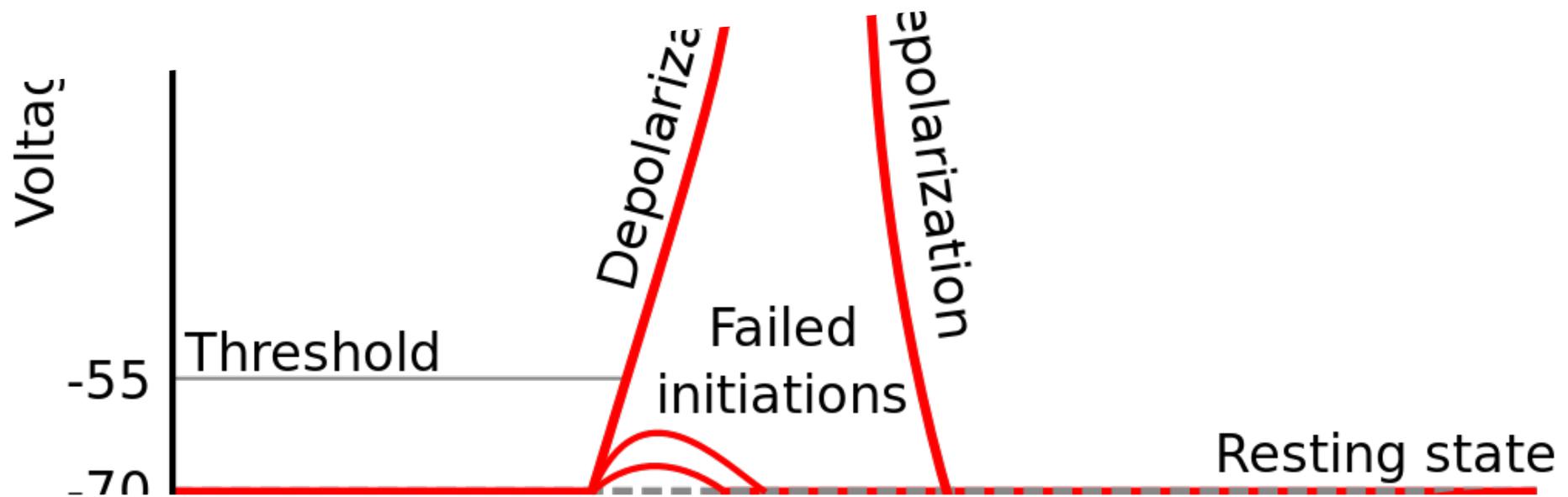


Révéler son potentiel de compétence



R a c o n t é
m - i u l p
ê e m r a

Futur-e participant-e,

"Tout le monde est un génie. Mais si vous jugez un poisson sur ses capacités à grimper à un arbre, il passera sa vie à croire qu'il est stupide." Albert Einstein

Comment être plus à l'aise dans mon poste ? Quelle évolution professionnelle au sein de mon entreprise ?

Faut-il envisager un changement ou un projet entrepreneurial ? Quels axes de projets se donner pour un avenir professionnel satisfaisant, épanouissant et viable en cohérence avec mes talents, ma vocation et mes besoins ?

Toutes ces questions arrivent un jour par faire surface. C'est le signe que les choses doivent évoluer, pour plus de sérénité là où vous êtes.

Allons-y ! Libérons-nous de nos dogmes

Laurent Monney



1 Introduction

Développer son potentiel commence par la découverte de soi. L'idée même de la découverte de soi est un phénomène très intéressant, puisque que la personne va révéler quelque chose qu'elle ignorait déjà posséder.

2 Le « Moi »

L'idée du "moi" repose sur la perception que nous avons de nos qualités personnelles, et qui souvent, mais pas toujours, basée sur les comparaisons que nous faisons entre nous-mêmes et les autres. Cependant, étant donné la diversité des rôles et des situations que vivent

les individus au cours de leur vie, leur connaissance de soi s'appuie sur l'existence d'une multitude de rôles, d'activités, de relations et ainsi de multiples "moi" actifs peuvent exister dans différentes situations sociales et suivant les rôles, les groupes et les relations dans la société, des pensées, des sentiments et des comportements différents vont émerger.

3 Mon potentiel

Votre potentiel correspond aux aptitudes naturelles ou aux qualités qui peuvent être

développées. Votre potentiel peut se définir comme:

- des connaissances que vous souhaitez approfondir
- une aptitude ou une compétence que vous pourriez développer davantage
- une motivation et un intérêt pour quelque chose
- Un talent à développer

Votre potentiel est lié à vos compétences et vos intelligences et dépend de ce qui vous intéresse et vous motive. D'autres personnes et votre situation personnelle vont influencer le champ de vos possibilités en vue de la réalisation de votre plein potentiel, mais en premier

lieu, vous devez personnellement prendre conscience de votre potentiel et vouloir le développer.

4 Perception

Nous ne percevons pas le monde tel qu'il est, mais tels que nous sommes nous-mêmes.

Les individus sont différents, non seulement dans leur comportement mais dans la manière dont ils s'expriment, perçoivent et pensent différemment, et c'est là où résident essentiellement les différences de modes d'expression.

5 L'intelligence

L'intelligence est l'ensemble des facultés mentales permettant de comprendre les faits et les choses, d'apprendre, de réfléchir et l'aptitude à relier vos connaissances et comprendre pour organiser le réel.

Howard Gardner (1999) défend l'idée selon laquelle plusieurs types d'intelligence

coexistent chez l'homme plutôt qu'une seule intelligence générale qui est la base de la réalisation de toutes les tâches. Il suggère que différentes cultures mettent plus en valeur certaines formes d'intelligence par rapport à d'autres qu'ils minimisent.

6 La créativité

La créativité est la capacité d'un individu ou d'un groupe à imaginer (en association avec les expériences, les compétences et les savoirs) pour créer de nouvelles idées et réaliser quelque chose de nouveau.

L'imagination, le rêve et l'intuition font partie de

notre perception et sont liés au principe d'innovation, qui est à la base de tout développement.



7 La cognition

Quelle est votre perception de vous-même et comment pouvez-vous décrire votre potentiel? Et comment les autres vous perçoivent-ils?

La fenêtre de Johari est un outil psychologique des sciences cognitives qui permet aux individus de rehausser leur degré de conscience afin d'améliorer la communication et leurs rapports interpersonnels.

8 L'estime de soi

Quand on parle de l'estime de soi, on y associe d'autres thématiques :

- L'image de soi est la perception qu'une personne a d'elle-même et qui elle EST (émotion intérieure)
- L'estime de soi est l'appréciation et la valorisation des actions d'une personne et ce qu'elle FAIT (réaction externe et visible pour les autres)
- La valeur de soi est l'évaluation de sa propre personne.

On peut dire que la valeur de soi est la somme de l'image de soi + l'estime de soi. Si les deux éléments ont une valeur positive, la valeur de soi est positive, et si l'un de ces éléments est faible, alors

l'autre doit compenser pour que l'équilibre soit respecté.

9 La motivation

"Les seuls individus heureux que je connaisse sont ceux qui se mobilisent pour réaliser quelque chose qui leur semble important."

Abraham Maslow

Qu'est-ce qui vous pousse à agir et à réagir? Quelle est votre motivation, votre bouton de "mise en marche" ?

10 I.E

Dans l'univers professionnel aujourd'hui, on n'emploie pas des gens seulement pour leurs compétences techniques et leurs savoirs, mais on recherche chez eux des qualités intra et interpersonnelles. De nos jours, nous reconnaissons, parmi d'autres, deux formes clé d'intelligence. L'intellectuelle et l'émotionnelle et de plus en plus, ceux qui aspirent à occuper des postes importants doivent démontrer un niveau d'intelligence émotionnelle aussi élevé que le niveau de compétences techniques, de connaissances acquises etc.

11 Valeurs vivantes

Nous avons tous besoin de valeurs pour donner un sens et une certaine orientation à nos vies. Les valeurs ne sont pas des "règles", mais des principes fondamentaux qui nous motivent, nous stimulent, nous inspirent et nous guident, et qui, comme une carte, servent à nous orienter et nous aider à prendre certaines grandes décisions dans nos vies.

Chaque individu a ses propres valeurs personnelles. Cependant, pour de nombreuses entreprises et sociétés, les valeurs organisationnelles et les

valeurs du groupe pèsent autant que les valeurs personnelles.

12 Buts personnels

"voudriez-vous me dire, s'il vous plaît, quel chemin je dois prendre pour m'en aller d'ici?". "Cela dépend beaucoup de l'endroit où tu veux aller," répondit le chat.

"Peu importe l'endroit « dit Alice. "En ce cas, peu importe la route que tu prendras," répliqua-t-il. "Pourvu que j'arrive quelque

part," ajouta Alice en guise d'explication. (Lewis Carroll: Alice au pays des merveilles)

La tâche qui constitue à définir des buts, si on l'aborde avec rigueur, peut s'avérer une expérience pleine de défis, et parfois, pénible de décider de faire une chose peut signifier de ne pas décider d'en faire une autre. Ainsi, pourquoi, il est primordial de définir des buts?

L **e** **s**

B

é

c **e**

i

s

n

é

f

Les contenus de travail :

Découverte du moi

- Évaluer vos expériences personnelles
- Découvrir votre potentiel personnel selon une différente perspective et une perspective systémique
- Reconnaître vos propres compétences selon les 8 principes (vision, confiance, participation, apprentissage, diversité, créativité, intégrité et communauté).
- S'exercer au story telling (narration)
- Réunir des informations concernant votre potentiel personnel
- Exprimer et décrire vos forces personnelles

Travail sur les compétences personnelles

- Reconnaître et être capable d'exprimer ses forces personnelles
- Prendre conscience de son capital personnel 'estime de soi'
- Développer des idées concernant les éléments d'estime de soi pour vous-même et pour autrui

Reconnaître son estime personnelle

- S'auto-évaluer et renforcer l'estime de soi parmi les autres
- Spécifier les attitudes personnelles

Affirmation des valeurs

- Définir son point de vue en ce qui concerne les droits et les comportements
- Évaluer ses préférences de communication
- Organiser un système hiérarchique des valeurs personnelles

Création du plan d'action

- Considérer sa position et ses forces dans son cheminement menant à la réalisation de ses buts
- Réfléchir, décrire et partager des témoignages de bonnes pratiques
- Réfléchir, déceler, exprimer et décrire les buts et situations pour l'avenir



Objectif général de la formation

De manière générale cette formation vise à permettre aux participants-es d'exprimer leur valeur, leurs compétences et leurs expériences en se focalisant sur le développement et le renforcement de son potentiel en rehaussant la découverte et la connaissances de sa propre personne.



Objectifs spécifiques

A l'issue de la formation le-la participant-e sera en mesure de:

Découvrir ses talents

- Identifier ses facteurs de motivation intrinsèque
- Clarifier ses domaines d'excellence
- Explorer sa combinaison signalée de talent

Nommer ses besoins

- Définir ses besoins personnels & professionnels
- Développer sa créativité personnelle
- Identifier ses freins

Explorer son projet

- Faire émerger de nouvelles opportunités
- Concrétiser son début de projet
- Valider ses hypothèses sur le terrain

Ce que vous trouverez différent

UNE METHODE ORIGINALE ET INNOVANTE, CENTRÉE SUR LA PERSONNE ET SES TALENTS NATURELS :

Cette méthode utilise les stratégies gagnantes du coaching qui vise à activer et optimiser ses leviers personnels et spécifiques de réussite et de performance. Nous proposons d'adopter d'abord une vision 360° logique de connaissance de soi pour ensuite la développer concrètement en mode « réel » afin mieux prendre sa juste place dans son environnement, dans son marché et dans son entreprise.

Cette approche est essentielle positive avec une nouvelle qualité C'est ainsi que nous pouvons identifier agir et réaliser nos succès.



puisqu'elle initie une évolution personnelle d'être génératrice d'initiatives et d'énergie. de nouvelles opportunités pour être, faire,

d'accompagnement et de développement dans son quotidien. L'objectif étant mieux

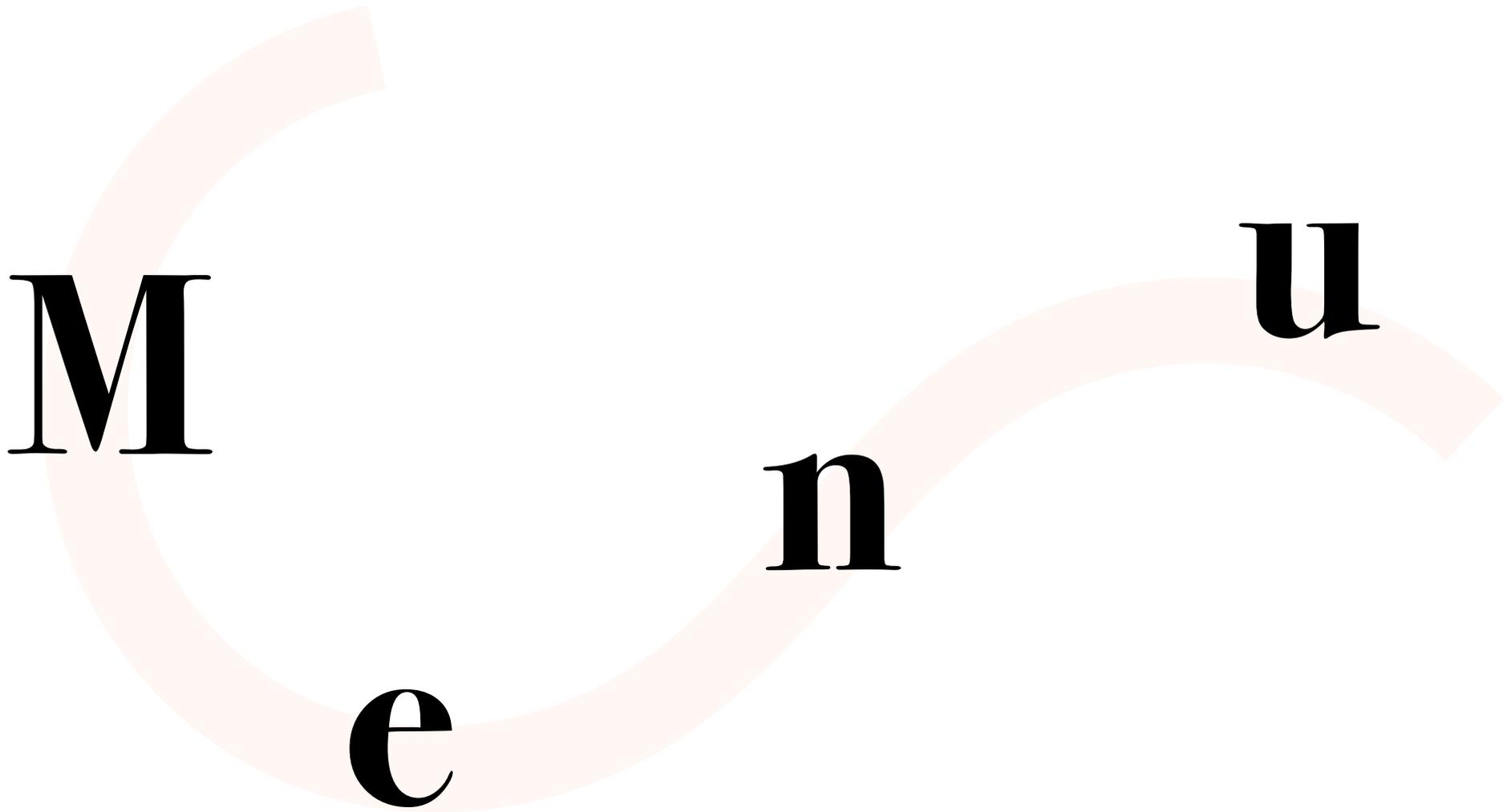
Vos bonus

Un outil complémentaire des talents qui favorise son utilisation

saisir la singularité. Un suivi post-formation à plus 20 jours favorisant le transfert à l'accompagnement au changement.

La capacité d'**exprimer clairement et précisément sa singularité, ses aspirations, son projet**. Une plus grande aptitude à donner du sens à son action et celle des autres. Une nouvelle qualité d'être, une cohérence personnelle, un charisme.

C'est une démarche centrée sur la personne et non sur la problématique, c'est ce qui contribue à une action pérenne. Elle incite non seulement à mieux prendre conscience de ses atouts spécifiques, mais surtout à ancrer un mécanisme d'engagement afin de se projeter dans l'avenir selon une trajectoire alignée et transversale.



M

e

n

u

Public et prérequis

Privés et professionnels du milieu de l'entreprise (RH, management, direction...), quels que soient la fonction ou le poste. Les participants sont ouverts aux changements et situations hors zone de confort.

Approches pédagogiques

Active, interrogative, démonstrative, enquête et brainstorming

Alternance 65% pratique et 35% théorie

Modalités

- Salle de formation 25 places, tableau blanc, paper board, pin wall, beamer
- Support de cours et journal de bord
- Suivi et Synthèse finale remise au participant-e à + 20 jrs
- 10-12 participants-es
- En inter ou Intra
- Formation en 15h / 2 jrs

INTERVENANT:

LAURENT MONNEY

FORMATEUR BFFA ET COACH IFC

CONTACT:

LM FORMATION

RUE DU SENTIER 26

2013 COLOMBIER

info@lm-coaching.ch



IMAGINATION