

## **Résilience : mieux vivre, mieux performer**

### **Objectifs**

La formation permet aux participants de connaître quels sont les facteurs sociaux et structurels qui contribuent au développement des 7 compétences qui forment la résilience. Elle a pour objectif d'habiliter les participants à préparer un plan de développement de leurs compétences à être résilients dans un contexte professionnel marqué par l'incertitude et la complexité. La formation offre une excellente opportunité de se préparer aux défis qui accompagnent les grandes transitions professionnelles (changements de poste, promotion, évolution de carrière, préparation à la retraite).

### **Clientèle cible**

Cette formation s'adresse aux personnes qui sont appelées à déployer beaucoup d'énergie dans leurs engagements, tant par l'abondance des tâches que par l'importance des responsabilités.

Si le stress positif est normal et sain, le dérèglement de l'hyperactivité peut conduire à la confusion, à la frustration, à la maladie et au burnout. Les professionnels, cadres et dirigeants au rythme de travail intense ont avantage à développer leur compétence pour affronter la pression, le stress, les critiques, la déception, les irritants et les changements.

### **Progression**

- Stress positif et stress négatif
- Les 5 phases du burnout
- Savoir lire les symptômes du burnout
- Les sources de la résilience
- Questionnaire d'évaluation de mes compétences en résilience
- La recherche sur les 7 compétences de la résilience
- Les 7 compétences de la résilience en détail
- Bâtir mon plan d'entraînement de la résilience

## **Le leadership de transition**

### **Objectifs**

Ce séminaire a pour objectif de faciliter la transformation de l'organisation et de ses équipes. Il habilite les leaders à conduire les personnes dans l'adhésion à la vision renouvelée du projet collectif.

### **Clientèle cible**

Ce séminaire s'adresse aux équipes de gestion qui conduisent des organisations dans le changement et aux personnes qui les accompagnent.

### **Progression**

- Croissance et changements
- Étapes de croissance
- De la phase pionnière à la phase coopérative
- Croissance et crises dans la vie des organisations
- Passer à l'étape suivante
- Notre situation actuelle
- Nos priorités
- Construire la confiance
- Leadership de transition
- Transition versus changement
- Mourir avec respect : gérer la perte et le deuil
- Zone neutre : comment en tirer le meilleur parti
- Conquérir le terrain : prendre un nouveau départ
- Nos prochaines étapes comme équipe



## Concevoir et inspirer la vision

### Objectifs

Cet atelier a pour objectif d'aider les leaders à définir avec précision la mission et la vision de l'organisation, pour en préparer la transformation.

### Clientèle cible

Cet atelier s'adresse aux équipes de gestion qui définissent la voie du changement dans l'organisation, et aux personnes qui les accompagnent.

Quelle est votre mission et votre vision, pour aujourd'hui comme pour l'avenir ? Quels sont vos groupes cibles et comment vont-ils progresser ? Comment engagez-vous vos compétences clés, et comment les convertissez-vous en produits et en services qui rencontrent le mieux les besoins et les attentes de vos clients ? Où le focus doit-il se porter dans votre organisation pour créer un support à la clientèle inspirant ?

### Progression

- Préparer
  - Clarifier les attentes
  - Construire les équipes
  - Processus
- Voir
  - Histoire
  - Mission
  - Principes directeurs
  - Environnement
  - SWOT
- Discerner
  - Notre vision 20xx: première ébauche
  - Ceux et celles que nous servons
  - Notre service
  - Scénarios
- Agir
  - Notre vision 20xx: finalisation
  - Projets stratégiques
  - Plan de communication
  - Pilotage des projets

## **Construire une équipe robuste**

### **Objectifs**

Cet atelier a pour objectif d'aider les leaders à constituer des équipes solides.

Les personnes œuvrant au sein d'équipes saines, innovantes, efficaces et à succès sont installées dans les bons rôles, ou savent les revendiquer. Les membres de ces équipes sont conscients des forces et des points d'amélioration des autres autour d'eux. Ils sont complémentaires les uns aux autres, se font confiance, ont du respect les uns pour les autres de même que des différences qui les distinguent. Les conflits se règlent rapidement et de la manière appropriée. Un autre élément caractéristique de ces équipes est qu'elles développent une culture de l'appréciation qui passe par le feedback constructif. La performance de telles équipes s'améliore avec constance.

### **Clientèle cible**

L'atelier s'adresse à toute personne qui est appelée à exercer des responsabilités et à conduire une organisation.

### **Progression**

- Notre mission d'équipe
- Nos valeurs d'équipe
- Construire des ponts
- Exploiter nos complémentarités
- Adapter nos rôles
- Dialogue d'équipe
- Dialogue et discussion
- Anatomie du conflit
- Prévenir et gérer les conflits
- Construire une culture du feedback
- Une vision qui nous inspire : 20xx
- Une stratégie qui nous tire vers le haut : 20xx
- Notre projet managérial clair



**Offre de services générale – 2018**

## **Leadership et développement des personnes : le leader-coach**

### **Objectifs**

Ce séminaire a pour objectif d'aider les leaders à développer le plein potentiel de leurs équipes.

S'il arrive que des équipes parviennent au succès collectif de façon naturelle, la plupart ont par contre besoin de faire des ajustements dont l'enjeu et l'importance peuvent grandement varier. L'évolution des organisations entraîne aussi la nécessité de revoir les rôles de chacun. La perspective dans laquelle les membres de l'équipe trouvent leur place n'est pas la même dans le trajet qui conduit l'organisation de la phase pionnière à la phase de coordination, puis à la phase de délégation vers la phase de coopération. Toute organisation vit un processus de croissance qui donne lieu à des périodes d'adaptation ou de crises. Savoir résoudre ensemble les conflits, parvenir à une vision inspirante et une stratégie claire, est indispensable à la réussite.

### **Clientèle cible**

Le séminaire s'adresse à toute personne qui est appelée à exercer des responsabilités et à conduire une organisation.

### **Progression**

- Développer la connaissance de soi
  - Potentiel
  - Performance
- Stimuler l'auto-responsabilité
  - Oser changer
  - Reconnaître les résistances
  - Objectifs d'apprentissage
  - Plan de développement personnel
- Développer la performance
  - Fixer des objectifs concrets
  - Signes de reconnaissance
  - Critique constructive
- Développer le regard sur soi
  - L'entretien en mode coaching
  - Construire une structure de coaching

## Le leadership authentique

### Objectifs

Le séminaire permet aux participants de d'établir ou de revisiter les fondements d'un leadership sain. Il place l'identité au coeur de la responsabilité personnelle, de la responsabilité sociale, des compétences managériales et des compétences relationnelles.

### Clientèle cible

Le séminaire s'adresse à toute personne qui est appelée à exercer des responsabilités et à conduire une organisation.

### Progression

- Mon histoire
  - Sommets et vallées
  - Exemples
  - Inspiration
  - Pépites
- Mon potentiel
  - Talents
  - Forces personnelles
  - Circonstances motivantes
  - Valeurs
  - Synthèse
- Ma vision
  - Croissance
  - Scénarios
  - Décision
- Intégration
  - Intégration de vie
  - Mon équipe
  - Mon plan de développement



**Offre de services générale – 2018**

## **Ma vie, mon projet créatif (Creative Life Planning)**

### **Objectifs**

Le séminaire permet aux participants de préparer un plan de développement professionnel prenant en compte leurs objectifs à long terme d'une manière intégrée, et de se projeter dans un horizon réaliste de 5 à 10 ans. Le séminaire offre une excellente préparation fondamentale aux grandes transitions professionnelles (changements de poste, promotion, évolution de carrière, préparation à la retraite).

### **Clientèle cible**

Le séminaire s'adresse à toute personne qui désire faire évoluer sa vie vers de nouvelles perspectives. Il s'avère spécialement utile aux professionnels, cadres et dirigeants en activité depuis 10 à 15 ans qui souhaitent développer une vision intégrée et à long terme de leurs objectifs personnels et professionnels.

Développé par Paul Donders et connu sous le nom "Creative Life Planning", dispensé à plus de 7,500 personnes, ce séminaire peut être donné en ateliers pratiques individuels, avec coaching, et en sessions de groupe fermé ou en sessions ouvertes.

### **Progression**

- Vie professionnelle et apprentissage continu : le paradigme du self-directed learning
- Comprendre les grandes phases de formation et d'expériences professionnelles
- Identifier et différencier ses points forts, compétences et talents
- Découvrir les différents types de personnalité et leur application en termes de style de leadership, de communication et de gestion du stress
- Identifier les ressorts de sa motivation intrinsèque
- Identifier ses valeurs professionnelles clés
- Développer son potentiel professionnel
- Comprendre et accompagner les périodes de transition professionnelle
- Développer des scénarios à long terme intégrant objectifs professionnels et personnels (processus créatif en quatre étapes)
- Définir des buts professionnels à moyen et long terme
- Établir les prochaines étapes sur 12 mois
- Développer sa résilience : sept grandes dimensions
- Bâtir une structure de soutien pour atteindre ses objectifs

## Cap Futur

### Objectifs

Cette activité a pour objectif de permettre aux jeunes d'identifier leurs points forts de personnalité, leurs talents et l'environnement propice à leur épanouissement, afin de mieux se connaître pour orienter le sens de leur vie et leur engagement. Chaque jeune bénéficie du cadre et des outils nécessaires pour développer la connaissance et l'estime de soi, réfléchir à sa formation et à son métier. Elle permet aux jeunes de préparer un plan d'action pour poser des choix en prenant en compte leur potentiel, leurs motivations et leurs valeurs de façon cohérente.

### Clientèle cible

L'activité s'adresse à des jeunes de 15 à 22 ans qui souhaitent mieux se connaître afin d'appréhender sereinement les choix de leur vie et le sens qu'elle prend : choix d'options pour des cours, un programme de formation, le choix d'un métier ou d'une profession... La démarche est un accompagnement dans un discernement qui permet de se construire un plan de vie. La pédagogie est ajustée aux jeunes, avec des temps de réflexion, d'analyse et d'échange ainsi que des exercices plus créatifs et spontanés dans un climat de confiance et avec un regard positif.

### Progression

- Introduction : Déroulement de la formation- Modèle xPand
- Les nouveaux enjeux du monde professionnel et les étapes vers une responsabilité personnelle pour un apprentissage tout au long de la vie
- Comprendre d'où je viens et ce qui m'inspire
- Identifier et différencier mes points forts, compétences et talents
- Les différents types de personnalités et leur application en termes de choix d'études, de métier et d'environnement professionnel
- Connaître et hiérarchiser les facteurs de motivations pour gérer sa motivation personnelle : théorie et pratique Identifier les valeurs qui sont fondatrices pour mon projet de vie
- Mise en perspective des éléments de connaissance de soi et des métiers envisagés
- Analyse de mes profils de métiers à partir de ces paramètres
- Processus de choix et feuille de route pour finaliser ce processus
- Suivi de la progression par les tableaux de synthèse des supports pédagogiques remis
- Questionnaire d'évaluation



## **Accompagnement de gestion (coaching de dirigeants)**

### **Objectifs**

Le coaching exécutif offert par xpand apporte une plus grande assurance, de l'inspiration et de l'authenticité : ce sont des éléments qui auront un effet sur la façon dont vous imprimez la direction dans votre organisation.

### **Clientèle cible**

Gestionnaires d'entreprises et d'organisations à but non lucratif.

En tant que membre de la haute direction, comme directeur principal ou directeur de premier niveau, vous avez besoin d'être mis au défi dans votre manière de penser et d'agir. Il ne s'agit pas seulement de développer vos compétences, mais également de vous garder au focus et conscient de ce qui se passe autour de vous. Il vous faut un feedback précis par un interlocuteur indépendant avec qui vous pouvez entretenir des échanges et réfléchir à des solutions innovatrices. Votre entourage s'attend de votre part à de la détermination dans la direction. En tant que personne imputable des ressources, des processus et des résultats en dernière analyse, vous êtes constamment confronté à des situations complexes. Vous êtes professionnel, mais en même temps vous êtes une personne en transformation, qui porte des besoins et des interrogations.

## Certification aux profils DISC de persolog

Les profils DISC de persolog s'appuient sur les recherches des professeurs John G. Geier Ph.D. et Dorothy E. Downey M.S.

La compagnie persolog GmbH, fondée en Allemagne par Friedbert Gay en 2004, détient aujourd'hui les droits de la dernière génération des profils DISC, disponibles en 20 langues, sur tous les continents. 8,500 formateurs certifiés dans le monde entier confirment les résultats des profils conçus par persolog. En Allemagne, ces profils sont utilisés depuis 20 ans, et 90% des compagnies inscrites sur le DAX, le principal indice boursier de ce pays, ont recours aux services de formateurs certifiés DISC persolog.

Le statut de formateur certifié persolog vous permet d'utiliser les produits DISC dans le cadre de votre coaching, des formations que vous dispensez et dans les mandats de consultation que vous réalisez.

### La certification aux profils DISC persolog:

- 2 jours de formation avec le maître formateur Paul Donders
- l'ensemble de la documentation y incluant le Manuel
- un accès à la boutique web pour commander et gérer vos profils de personnalité DISC
- un accès à tous les outils imprimés d'évaluation DISC un soutien 24/6 par le centre de service
- des rencontres annuelles de formateurs pour faire progresser votre professionnalisme

La certification se donne sur deux journées, de 9 heures à 17 heures.

## **Infos générales**

### **Durée**

La plupart des séminaires et ateliers sont d'une durée de deux jours, sauf Résilience qui dure une journée. Les séminaires peuvent être abrégés ou allongés selon les besoins de l'organisation et la complexité de la situation.

### **Moyens pédagogiques**

Les séminaires proposent une pédagogie d'intégration active élaborée au cours des 30 dernières années par xpanD. Les apports théoriques sont appliqués en ateliers pratiques et par des partages. Cette approche accroît les compétences et l'autonomie des participants et leur permet de retravailler seuls sur leurs objectifs.

### **Matériaux pédagogiques**

Un cahier du participant, comprenant les principes, les exercices d'application pratique, la bibliographie et les tableaux de synthèse, est remis aux participants pour chaque séminaire. xpanD a également développé plusieurs tests d'évaluation, qui sont mis à la disposition des participants selon les thèmes qui sont abordés.

### **Coût**

Nous établissons nos propositions d'affaires en fonction des besoins spécifiques du client et de la séniorité des membres de notre équipe qui sont impliqués. Aux honoraires s'ajoute le coût du matériel et des déplacements selon le cas.