

Intitulé de la formation

Connaître et faire évoluer son Intelligence Émotionnelle pour mieux travailler

Les Soft - Skills désignent les compétences transversales et humaines d'une personne

« Confiance en soi, la créativité, l'intelligence émotionnelle, la résolution de problèmes, l'empathie, la gestion du temps, la gestion du stress, la motivation, l'esprit d'entreprendre, la capacité à oser, la communication, la visualisation, la présence, le sens du collectif, la curiosité d'apprendre... ».

L'intelligence émotionnelle est un levier de motivation attractif qui permet d'accroître et de fidéliser les ressources humaines de l'entreprise.

Développement des compétences relationnelles -Soft -skills

Management et Leadership- Cohésion de groupe-

Caracteristiques de l'eq-i 2.0®

L'avantage est que l'IE est mesurable et peut se développer considérablement ! En

1995, Daniel Goleman a écrit un livre intitulé

« Emotional Intelligence : why it can matter more than IQ ». C'est ce livre en particulier qui a fait du concept de l'intelligence émotionnelle un courant actuel.



Domaine

Efficacité professionnelle – Connaissance de soi et des autres

Version 01/2026

Éligible CPF

Non ☒

Oui ☐



Objectifs

GPEC et bien-être au travail

Diagnostiquer- Identifier- Équilibrer & Développer les performances transversales humaines des collaborateurs.

L'intelligence émotionnelle est un équilibre d'aptitudes émotionnelles et sociales qui influencent notre façon de :

- Nous percevoir et de nous exprimer
- De créer et d'entretenir nos relations sociales
- De nous adapter dans les situations complexes
- De traiter les informations émotionnelles de façon efficace et appropriée.

Pourquoi l'IE est-elle importante ?

L'intelligence émotionnelle est reconnue comme un des principaux indicateurs de la performance.

En effet, dans le monde actuel, il n'est plus à prouver que la valeur ajoutée de l'être humain réside dans son savoir être, un vaste domaine de compétences qui dépendent directement du niveau d'intelligence émotionnelle.

Objectifs pédagogiques (Être capable de...)

- Développer les facultés relationnelles, la perception de soi, l'expression individuelle, l'affirmation de soi et la résolution de tension émotionnelle
- Maintenir ou créer une dynamique valorisant le bien-être relationnel au travail.
- Renforcer la motivation, la prise de conscience et l'engagement de chacun dans la performance relationnelle
- Favoriser la cohésion de groupe



Durée : 2 jours de formation soit 16h comprenant :

Modalité : Présentiel **Effectif :** 6-8 personnes maximum

- **2h de debriefing individuel** (suite au test EQ-i)
- **14h de formation en collectif**



Programme de formation



Accessibilité

Pour les personnes en situation de handicap, en amont de la formation, nous contacter afin de déterminer les aménagements à adapter.



Public concerné

- Managers, Responsables Ressources Humaines, Cadres, Collaborateurs, Groupes, Chefs de services...



Prérequis et niveau d'entrée

Diagnostic **EQ-i 2.0®** Standard et /ou leadership (durée 20-30 min)



Moyens et méthodes pédagogiques

- En début de formation, le formateur validera les attentes de chaque bénéficiaire pour une adaptation éventuelle.
- Formation interactive
- Apport théorique
- Travaux de groupe individuel et en sous-groupe
- Mise en situation professionnelle



Évaluation

De la satisfaction du module par le stagiaire

Questionnaire écrit

Des acquis du stagiaire

Type d'évaluation :

- Score IE (diagnostic)
- Plan d'action
- Mise en situation professionnelle

Barème d'évaluation :

Score IE :

- Un score total d'IE avec des résultats sur les 5 échelles de l'intelligence émotionnelle
- Un score dans chacune des 15 compétences essentielles à la réussite professionnelle
- Une mise en relief des forces et des champs de développement
- Un indicateur qui mesure le bien-être

Plan d'action et mise en situation :

- Acquis (plus de 80% de réponses exactes)
- En cours d'acquisition (de 50 à 79%)
- À consolider (moins de 50% de réponses exactes)



Qualité et profil de l'animateur

- Animatrice spécialisée intervenant pour le compte de CAMPUS XII^e AVENUE



Sanction de la formation

- Attestation individuelle d'assiduité et de fin de formation
- Diagnostic EQ-i individuel



Contenu de formation

EN AMONT DE LA FORMATION

DIAGNOSTIC - EQ-i 2.0® STANDARD ET /OU LEADERSHIP & DÉBRIEFING INDIVIDUEL

- Restitution (en individuel) – 2h

2h pour chaque participant
Restitution (suite Questionnaire en ligne)

LES DIAGNOSTICS (AU CHOIX)

Pour qui utiliser le rapport standard ?

Les compétences et les qualifications d'une personne sont importantes pour réussir dans sa fonction. L'intelligence émotionnelle est tout aussi importante, sinon plus, pour s'épanouir dans son poste et évoluer. Le Rapport Standard **EQ-i 2.0®** est conçu pour être utilisé dans des accompagnements de développement dans un contexte professionnel à un niveau managérial ou non-managérial.



EESC BUSINESS CAMPUS 12 - CAMPUS XII^e AVENUE
N° déclaration d'existence : 76 12 01010 12 - SIRET : 900 038 167 00012
Siège social : CAMPUS XII^e AVENUE Cité de l'Entreprise et de la Formation
5 rue de Bruxelles BP 3349 12033 RODEZ Cedex 9
Site de Rodez : 5, rue de Bruxelles - Site de Millau : 38 boulevard de l'Ayrolle
Tél : 05 65 77 77 00 Mail : fpc@campus12avenue.fr Web : www.campus12avenue.fr

Programme de formation

	Il aide les clients à se concentrer sur l'impact de l'intelligence émotionnelle au travail et propose des pistes de réflexions pour mieux se connaître et se comprendre, travailler de manière plus efficace avec ses collègues, managers et clients.	
	Pour qui utiliser le rapport leadership Un manager doté des compétences et connaissances techniques mais présentant des axes d'amélioration en Intelligence Émotionnelle. Le rapport Leadership peut être utilisé pour le développement du leadership, le développement managérial. Il met en évidence les compétences fortes et met également l'accent sur les compétences pouvant être des réducteurs de leadership. Le Rapport Leadership présente des stratégies de développement dans le but d'optimiser l'équilibre de l'intelligence émotionnelle du leadership du bénéficiaire.	
½ JOURNEE N°1		
APPRENDRE A EQUILIBRER LES EMOTIONS		
	– Définition et équilibre des émotions - Jeux de rôles – Comment changer d'état émotionnel – Mise en commun de la cartographie de groupe- Brainstorming – Quelles compétences l'équipe gagnerait -elle à développer !	3h30 en collectif Apports théoriques Jeux de rôle Brainstorming
½ JOURNEE N°2		
OUTILS D'AMELIORATION DE LA PERFORMANCE EMOTIONNELLE SUR SON POSTE DE TRAVAIL		
	– Étude du poste de travail et des axes souhaités d'amélioration – Identification des forces et freins - Analyse « Swot » personnalisée – Mise en commun des axes d'amélioration et validation d'un plan d'action – Mise en place d'une mise en pratique en situation professionnelle	3h30 en collectif Apports théoriques SWOT Plan d'action Mise en situation
½ JOURNEE N°3		
PLAN D'ACTION D'EVOLUTION DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES ET EN GROUPE		
	– Restitution d'une étude de cas et mise en pratique en groupe. – Synthèse des apports de la formation plan d'action – Outil plateforme « Trello »	3h30 en collectif Apports théoriques Mise en pratique Outils Trello
½ JOURNEE N°4		
EVALUATION : CAPACITE A JUGER LA VALEUR DES APPORTS DE L'EQI EN SE BASANT SUR LES CRITERES ET LES NORMES DE L'EQI		
	- Mise en commun des axes d'amélioration et validation d'un plan d'action - Synthèse des études de cas - Choix des axes d'amélioration - Synthèse des apports de la formation	3h30 en collectif

Contact formation

fpc@campus12avenue.fr

Site de Rodez : 05 65 77 77 00

Site de Millau : 05 65 59 59 03

Sur Internet :



Tél : 05 65 77 77 00 **Mail :** fpc@campus12avenue.fr **Web :** www.campus12avenue.fr