

Efficacité Professionnelle

Devenir un observateur "Mentaliste"

Le saviez-vous ?

Le mentalisme, c'est un art qui vous permet de créer des expériences de prédictions, divinations, coïncidences, lectures de pensées. Cet art, qui demande de l'entraînement et de la pratique, aborde des sujets très pointus comme l'art de la persuasion. Nos pouvoirs de mentaliste sont souvent sollicités dans notre vie quotidienne, qu'il s'agisse de prendre une décision importante ou de faire un choix essentiel. Illustrée de nombreux exemples et ateliers pratiques, cette formation vous permet de mieux comprendre les mécanismes du mentalisme et de recourir à ses techniques.

Public

Artisans
Commerçants
Professions libérales

Date

Lundi 2 et mardi 3 juin
2 journées
de 9h15 à 17h30

Lieu

OGA Atlantic
57 Acti-Nord Beaupuy 3
La Gîte
Mouilleron-Le-Captif

Conditions

Prix : 96 € TTC
Déjeuners compris

Animation

Jean-Pierre MARRIGUES,
SIRIA Consultants

Objectifs

- Développer son sens de l'observation, de l'intuition et décoder la gestuelle de son interlocuteur.
- Acquérir une technique efficace pour instaurer un dialogue vrai et respectueux pour une meilleure dynamique dans ses relations professionnelles.



Programme

■ Découvrir l'ensemble des techniques du Mentalisme : l'écoute active

- Développer son acuité sensorielle et sa sensibilité (hyperesthésie, intuition...).
- Gérer et exploiter de manière optimum ses différents états de ressources.
- Optimiser par le mental les capacités physiques (résistance à la fatigue ou à la douleur, motivation, précision, endurance...).
- Gérer et contrôler les angoisses, les comportements de pulsion.

■ Utiliser l'ensemble des techniques du Mentalisme : diriger son dialogue

- Optimiser son charisme et son leadership.
- Améliorer ses capacités de management et motivation de personnes, groupes.
- Améliorer sa communication consciente, inconsciente et son relationnel.
- Décoder la gestuelle, la morphologie de son interlocuteur.

L'entretien d'évaluation*

Trois pièges à éviter : Le reproche : " Toute discussion doit être constructive. Plutôt que de reprocher à un collaborateur un objectif non-atteint, il est bienvenu de saluer les missions réussies, de valoriser le travail effectué : la reconnaissance est essentielle. En cas d'échec, manager et salarié peuvent évoquer ensemble des pistes et solutions adaptées : formation, gestions des compétences, évolution...