



Une approche **humaniste** au service  
du **bien-être &** de la **performance**

P 3 EDITO

P 4 APPROCHE C BONNARD

Approche orientée Solution  
Pour quels objectifs ?  
Pour qui ?  
Comment ?

P 6 ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

Une approche pour **déclencher les changements** | Les champs d'interventions  
Outils | Les questionnaires DISC & WPMOT

P 12 ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Qui dit accompagnement individuel, dit **changement à la source** !  
Outil | Le questionnaire VIP2A PRO

P 15 MEDIATION & PREVENTION

Pour **libérer la communication** & **favoriser le mieux-être** au sein des équipes  
Méthode Colombo by C Bonnard !  
Outils | Prévention RPS/QVT & Cartographie Absentéisme  
Le ticket Oxygène ©

P 22 CATALOGUE DE FORMATIONS

P 23 à 26 RPS & QVT

P 28 à 34 Boite à outils du manager



22 ans de passion pour mon métier de Directrice de communication au sein de grands groupes et PME, m'ont permis de développer un management bienveillant orienté sur les potentiels de chacun grâce à l'écoute, l'observation, l'empathie et la recherche de solutions collaborative.

Ces capacités relationnelles alliées à l'importance de l'humain dans le milieu professionnel m'ont conduit à suivre une formation basée sur l'écoute et l'échange au sein de l'école AIRE PSY, reconnue et agréée par la Fédération Française de Psychothérapie et Psychanalyse.

Forte de cette expérience, je reçois des patients en Cabinet et mets au profit des entreprises un package de solutions pour  **rapprocher l'intérêt du collaborateur à la stratégie de l'entreprise.**

Parce qu'un **collaborateur** est le **levier de performance** essentiel, il est important qu'il soit fidélisé, motivé & impliqué pour atteindre une meilleure productivité.

Membre actif



Cathy Bonnard  
Dirigeante du Cabinet C Bonnard



Votre situation est spécifique, la solution aussi ! Il est indispensable que nous fassions plus ample connaissance pour activer le bouton "action/solution" !



## UNE APPROCHE ORIENTEE SOLUTION

### ETAPE 1 : Approche Individuelle pour les dirigeants

1. Identifier vos attentes
2. Clarifier vos objectifs
3. Mettre en place un plan d'actions

### ETAPE 2 : Accompagnement individuel pour les collaborateurs (2 options)

Préventif : Analyse de l'existant, mise en pratique d'outils d'accompagnement  
Préventif & Curatif : Mise à disposition des tickets oxygène "C Bonnard" (p6)

### ETAPE 3 : Accompagnement collectif

Ateliers de formation sur mesure définis dans le plan d'action en co-crédation  
Groupe de Parole | Médiation  
Groupe Innovation, co-développement



## POUR QUELS OBJECTIFS ?

- Faciliter les **relations intra entreprise** (verticales et horizontales)
- Retrouver un **mieux-être au travail**
- **Prévenir et accompagner** les situations de **risques psychosociaux**
- Conduire le **changement**
- **Révéler le potentiel** de chacun
- **Fidéliser** ses collaborateurs
- Accroître les **performances** de l'entreprise



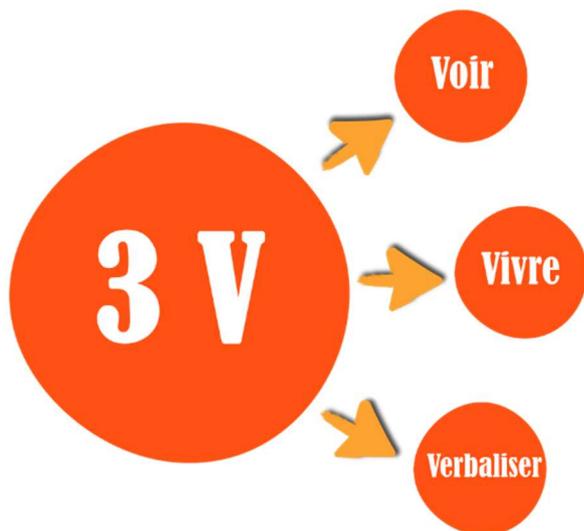
## POUR QUI ?

- Chef d'entreprise
- Cadre dirigeant
- Mid Manager
- Futur Manager

## COMMENT ?

Comment s'appropriier à 100 % une nouvelle notion, une nouvelle approche et la mettre en pratique auprès de son équipe ?

Les ateliers de formation sont créés pour que chaque personne puisse se poser, sortir la tête de l'eau et **faire un état des lieux** de la situation (**VOIR**). Ensuite, elle va **expérimenter** cet apprentissage (**VIVRE**) pour le **partager clairement** (**VERBALISER**) dans le but de **grandir et faire grandir son équipe**.



### Voir pour ...

Faire un état des lieux d'une situation  
Identifier un objectif

« *Tu n'y verras clair qu'en regardant en toi. Qui regarde l'extérieur, rêve. Qui regarde en lui-même, s'éveille* » Carl Gustav Jung

### Vivre pour ...

S'approprier la connaissance générée par une nouvelle expérience transformatrice

« *La connaissance s'acquiert par l'expérience, tout le reste n'est que de l'information* » Albert Einstein

### Verbaliser pour ...

Partager clairement notre apprentissage  
Grandir et faire grandir son équipe

« *Ce qui se conçoit bien s'énonce clairement et les mots pour le dire arrivent aisément* » Nicolas Boileau-Despréaux

## TOUS CO-CREATEURS !

Les **modules** sont **co-crés** pour répondre **sur mesure** à vos objectifs.

Lors de l'atelier, les **participants** sont **co-créeurs** de leur journée et expérimentent des **outils pratiques** qui peuvent s'intégrer rapidement dans la vie de l'entreprise.

**\_ ACCOMPAGNEMENT \_**  
**COLLECTIF**



Une approche innovante  
pour déclencher le changement

## UNE APPROCHE INNOVANTE POUR DECLENCHER LE CHANGEMENT !

En prenant appui sur les connaissances apportées par les neurosciences, nos ateliers vous permettront de mieux prendre en compte les atouts et les contraintes de l'intelligence humaine dans le management des transformations des organisations.

Des éclairages sur les processus humains, les motivations et les ressentis des acteurs de l'entreprise et leurs impacts systémiques vous aideront à dégager des **bonnes pratiques et des outils pour conduire le changement**.

**A noter** : Dirigeants, managers, aidants trouveront ainsi les **moyens de décrypter les enjeux humains** grâce à des connaissances plus scientifiques et plus empathiques. Ils pourront mettre en œuvre des **stratégies innovantes** qui transforment, simultanément, les compétences et les pratiques de l'entreprise.

## CHAMP D'INTERVENTIONS

La **facilitation relationnelle** au service du **bien-être** & de la **performance**

 <p><b>ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestion d'équipes</li><li>• Motivation des équipes</li><li>• Gestion des conflits</li><li>• Conduite du changement</li><li>• Gestion du stress</li></ul>	 <p><b>FACILITATION RELATIONNELLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Se connaître pour mieux communiquer</li><li>• Communiquer efficacement avec la PNL, CNV et les couleurs</li></ul>	 <p><b>RECRUTEMENT &amp; EVOLUTION PROFESSIONNELLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier les racines des motivations du collaborateur</li><li>• Comprendre les mécanismes et dynamisme du comportement du collaborateurs (ses freins, ses moteurs, ses ressorts)</li></ul>
--	--	--

### Exemples d'intervention

- Management « Be positive », déployez les **potentialités**
- Développer vos compétences dans la **résolution de conflits interpersonnels**
- Révéler vos **potentiels créatifs & intuitifs**
- Pratiquer l'écoute active pour **faire grandir ses collaborateurs**
- Canaliser votre stress pour **rester performant**
- Communiquer **positivement** pour renforcer la **cohésion d'équipe**
- Vivre le moment présent pour être encore plus **efficace**
- Se connaître pour **mieux communiquer**
- ...

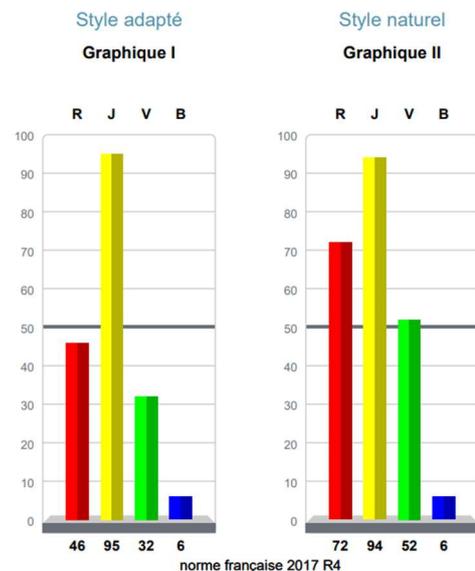
## L'OUTIL DISC, L'EVALUATION DU COMPORTEMENT

« Comment agissons-nous ? » c'est à cette question fondamentale que l'outil DISC apporte des éléments de réponse. Cette méthode se base sur les émotions et permet de mieux comprendre comment un collaborateur trouve son énergie, son auto-motivation et ses réponses face aux pressions externes.

### METHODE SCIENTIFIQUE

Depuis des millénaires, les hommes se sont observés, ont analysé les **comportements** de chacun. Mais ces connaissances, basées sur l'instinct, n'avaient pas encore d'appellation propre.

Au cours du XXe siècle, le psychologue américain William Moulton Marston a développé une méthode pour **décrypter et analyser ces comportements**. Ses recherches, notamment son ouvrage *Les émotions des gens normaux* publié en 1928, ont permis de consolider et valider ce langage.



L'outil DISC, pour Dominance Influence Stabilité Conformité, était né.

Marston n'a pas inventé le système d'évaluation du comportement, il n'a même pas perçu le potentiel d'application de ses recherches.

Néanmoins, la publication de ses travaux a permis d'alimenter les études comportementales et cela a mené, à terme, à développer une vision moderne de l'outil DISC, complétant la pensée initiale de Marston.

### Les applicatifs

Cette méthode a pour objectif de **décrypter nos comportements, nos interactions et notre façon de réagir avec les autres**. Des notions telles que l'éducation, l'intelligence ou l'expérience ne sont pas prises en compte dans cette évaluation. Seule compte **notre façon d'être** et ce qui en découle.

L'outil DISC offre une réelle polyvalence.

- En recrutement, il permet d'établir un profil de poste précis et **optimise le processus d'embauche**. Les besoins du poste sont mis en évidence et le choix du candidat se fait en fonction des attentes exprimées. Grâce à l'utilisation du DISC, la compatibilité entre recruteur et candidat est ainsi renforcée, tout comme l'intégration de la nouvelle recrue dans l'entreprise.
- En conseil/coaching, le DISC permet d'intervenir sur des **problématiques relatives à la communication**, individuelle (mieux se connaître pour mieux s'apprécier) comme collective (team building, cohésion d'équipe, communication interne).

## Données de validité

La fiabilité de notre outil DISC est basée sur le coefficient alpha de Cronbach ( $\alpha$ ). Ce dernier est considéré comme étant le test statistique le plus approprié pour toute mesure de fiabilité.

Le coefficient alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) varie de 0 à 1 : 0,6 étant considéré comme le niveau minimum de fiabilité acceptable. La méthode DISC s'est évidemment prêtée à cette évaluation de fiabilité et a obtenu **des scores situés entre 0.826 et 0.885  $\alpha$** .



## DETECTER LES ATOUTS, ACTIVER LES TALENTS ET DEVELOPPER LES POTENTIELS !

### Découvrir son style managérial à travers son profil

L'outil DISC va plus loin que de simples caractéristiques comportementales. Il permet de prédire les réactions d'un individu à travers 4 catégories :

- 1/ Comment réagissez-vous face à des problèmes ou à des **défis** ?
- 2/ Comment vous **persuadez** les autres?
- 3/ Comment réagissez-vous face aux **évolutions de votre environnement** ?
- 4/ Comment réagissez-vous aux règles et **procédures** fixées par les autres ?



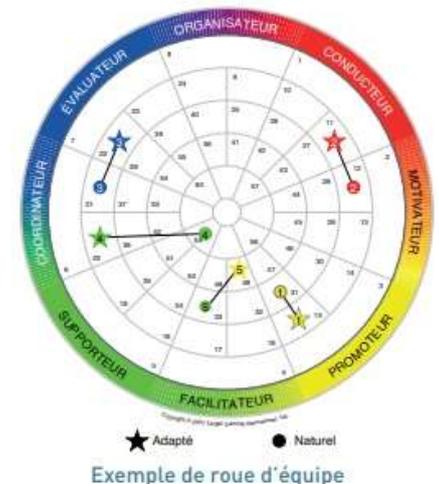
### Ses objectifs

- Comprendre le rôle que jouent vos moteurs de comportement dans votre carrière et vos relations personnelles.
- Être en mesure d'appliquer la connaissance de vos moteurs de comportement dans le cadre de vos relations personnelles et de votre performance professionnelle.
- Avoir une vision plus claire du sens et du but de votre vie, ce qui peut se traduire par une plus grande satisfaction dans votre vie professionnelle et personnelle.

### Avoir une vision globale du style comportemental de son équipe

#### Ses objectifs

- aider l'équipe à repérer sur une dimension collective ses forces, ses complémentarités, et éventuellement ses points de vigilance
- créer une véritable dynamique collective appuyée sur un référentiel simple et facile à retenir
- donner des clés de lecture et de compréhension du fonctionnement de vos « clients » internes
- analyser comment être performant dans votre métier mais aussi pour l'organisation d'une équipe



## L'OUTIL WPMOT, L'ÉVALUATION DES FACTEURS DE MOTIVATION

Qu'est-ce qui motive un individu ? L'outil WPMOT (Workplace Motivators) permet de mettre en lumière ce que l'individu considère comme important dans son environnement de travail et de connaître les moteurs de chacun.

### Méthode scientifique

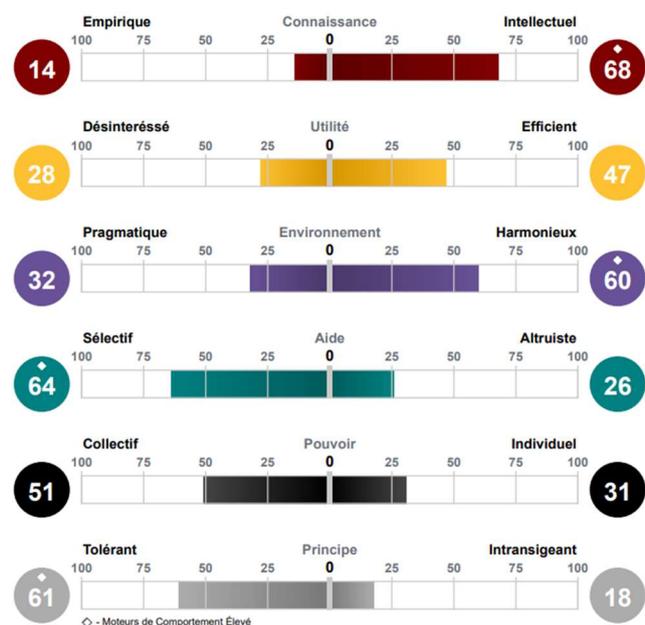
L'outil WPMOT se base sur les recherches menées par le philosophe et psychologue allemand Eduard Spranger. Plus particulièrement son ouvrage *Types of men* dans lequel il tente de décrypter les valeurs des individus et l'impact qu'elles peuvent avoir sur leurs comportements. Dans son approche, Spranger met en évidence six attitudes correspondant aux lunettes que nous portons pour juger le monde qui nous entoure. **Chaque attitude pouvant alors être exprimée comme étant un moteur ou un filtre à nos actions du quotidien.**

### Les applicatifs

WPMOT est un outil précieux pour du conseil comme du coaching. Et pour cause, il **révèle les différents facteurs de motivation** et aide ainsi à mieux comprendre les priorités qu'un individu s'est fixées. Le rapport réalisé permet d'accompagner les répondants dans une meilleure appréhension de leur environnement professionnel et ainsi les aider à **mieux atteindre leurs objectifs**.

Cet outil offre une grande polyvalence dans son application et permet les effets suivants :

- Réduction du turn-over
- Meilleure satisfaction dans le travail
- Réduction des conflits
- Renforcer la cohésion



**\_ ACCOMPAGNEMENT \_**  
**INDIVIDUEL**



Qui dit accompagnement individuel,  
dit changement à la source !

## QUI DIT **ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL**, DIT **CHANGEMENT A LA SOURCE !**

### METHODE

Centré sur la relation du manager avec son environnement, ce type de « coaching » vise à lui permettre de **développer et renforcer ses compétences managériales et relationnelles dans ses responsabilités quotidiennes** mais aussi à atteindre ses objectifs de **performance**.

Cet accompagnement facilite l'émergence des propres solutions de la personne, adaptées à sa situation et à sa problématique professionnelle.

Il s'approche donc, au plus près des conditions d'exercice de la personne et vise explicitement un changement observable ou mesurable, dans sa pratique professionnelle.

Le travail d'accompagnement offre le plus souvent une double perspective de renforcement opérationnel et de croissance de l'individu.

Cette approche n'est ni du conseil, ni de la formation, ni du tutorat, ni du mentorat, ni de la thérapie !

L'**accompagnement individuel** est proposé en 2 temps :

1. Debrief du questionnaire (2 h/ personne) permettant
  - a) déterminer les racines des motivations
  - b) identifier les freins activant le surinvestissement
  - c) définir un axe de travail
  
2. Accompagnement centré sur la relation du manager/collaborateur avec son environnement, ce type de « coaching » vise à permettre de **développer et renforcer ses compétences managériales / relationnelles dans ses responsabilités quotidiennes** mais aussi à atteindre ses objectifs de **performance**. (8 sessions de 1 heure).

Pour un accompagnement efficace, les 3 premières séances sont rapprochées d'une semaine, les séances suivantes sont espacées de 15 jours.

Après les 5 séances, un point bilan sera effectué pour faire une synthèse des apports, des avancées.

- > Livrable : Synthèse du questionnaire du PROFIL INC  
Outils pratiques & Bibliographie  
Synthèse du parcours individuel

## UN OUTIL INNOVANT POUR IDENTIFIER LES RACINES DES MOTIVATIONS !

Pour donner de l'élan au potentiel, l'accompagnement individuel commence par un questionnaire (durée : 30') appelé « PROFIL INC», un **outil innovant et panoramique**. Il est composé de 86 questions analysant 75 dimensions.

À la lumière de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC), fruit de 30 années de recherche interdisciplinaire et d'expertise terrain, « PROFIL INC » explore les différentes facettes de la **dynamique comportementale** d'une personne, les racines des motivations.

Au travers de cette grille de lecture qui permet de comprendre les comportements humains, un débriefing est effectué à l'occasion d'un rendez-vous au cours duquel un livrable est remis permettant d'identifier :

- + Les **motivations inconditionnelles** et durables, source de plaisir et de performance,
- + Les **motivations conditionnelles**, sensibles au résultat et à la reconnaissance,
- + La **confiance en soi et en l'autre**,
- + La **capacité d'adaptation** en situation complexe ou non maîtrisée.

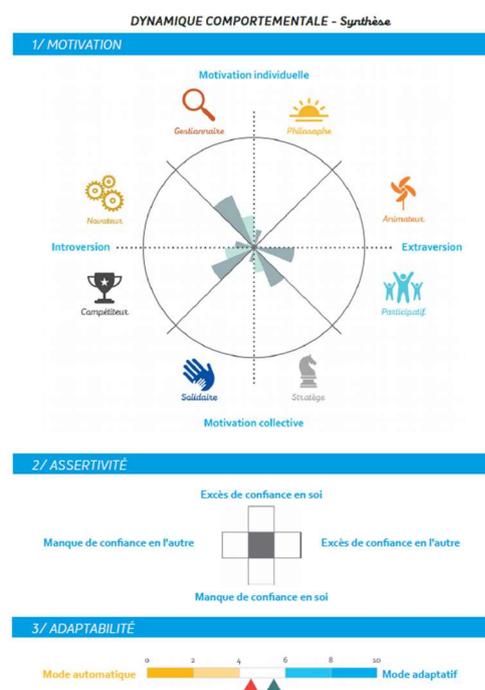
L'analyse des interactions entre les données a permis d'introduire une innovation : l'évaluation de la stabilité de la motivation. Il est alors possible d'estimer le risque de démotivation ou de surinvestissement chez un collaborateur.

La dynamique comportementale s'évalue selon la fréquence et l'intensité des situations rencontrées.

Dans une démarche d'accompagnement, « PROFIL INC » permet de sensibiliser chaque personne à identifier ses moteurs et ses freins, sa capacité à rester serein en situation de changement.

### Quels **bénéfices** pour le collaborateur & l'entreprise ?

- + Optimiser la **performance individuelle** et **organisationnelle** en positionnant une personne sur un poste adapté à son potentiel
- + Valoriser les recrutements en **activant les moteurs** sources de plaisir et de performance au travail
- + Identifier et **prévenir les risques de burn-out** et **bore-out**
- + Accompagner et **gérer les situations de conflits**
- + **Développer l'engagement et la motivation** en situation de changement
- + Activer les leviers pour **développer le savoir-être** à mettre au service du savoir-faire
- + Contribuer au **mieux-être, mieux vivre et mieux travailler**



## \_ MEDIATION & PREVENTION \_



Pour libérer la communication  
& favoriser le mieux-être  
au sein des équipes

## POUR **LIBERER**, CLARIFIER ET FLUIDIFIER LA **COMMUNICATION** AU SEIN D'UNE **EQUIPE**

La méthode Colombo est une approche pratique et unique pour

- établir une médiation entre les collaborateurs et/ou entre collaborateurs et le manager
- libérer la parole au sein des équipes
- Identifier les freins, les croyances, les biais cognitifs
- mettre en mouvement les participants en mode solutions/Actions
- établir un plan d'actions

### I) GROUPE DE TRAVAIL PREPARATOIRE

**Public** : managers

**Durée** : 0,5 jour

**Objectifs** : Prise de connaissance & Etat des lieux

1. entreprise et son marché local, wording spécifique de votre activité
2. organigramme, les flux de communication
3. management stratégique (vision, objectif, moyen)

**Livrable** : Diagnostic posture manager

### II) GROUPE DE TRAVAIL « SOLUTIONS »

**Public** : Mixer les équipes d'un même niveau hiérarchique – 6 personnes

**Durée** : 0,5 jour

**Objectif** : identifier le climat de l'équipe

**Livrable** : Point synthétique (double approche : humaine & solutions pratiques)

L'émergence du sujet "parler du travail" s'inscrit depuis plusieurs années dans un contexte d'accélération des transformations de l'entreprise avec une montée des tensions vécues par les salariés dans leur travail.

Les espaces de discussion sous la forme de groupe de travail sont ainsi des espaces collectifs qui permettent une discussion centrée sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes, etc.

Cette discussion, dont le vecteur principal est la parole, se déroule suivant un cadre et des règles coconstruites avec les parties prenantes. Ce sont des espaces inscrits dans l'organisation du travail.

### **Méthode**

Ces groupes de travail est un espace de discussion basés sur la parole et la libre expression.

Il s'agit de réunir des personnes, toutes concernées par les mêmes préoccupations ou difficultés, afin de leur permettre à la fois de parler de ce qui les préoccupe et d'écouter d'autres personnes qui rencontrent les mêmes problématiques.

Ils offrent à la fois un espace d'échanges, d'expression et d'écoute, dans lequel la parole peut être posée et entendue, sans honte ni retenue, sans peur d'être jugé. Il ouvre une voie de communication et de compréhension efficace, grâce aux échanges qui s'y produisent.

### **Les bienfaits**

Les participants partagent leurs expériences, leurs difficultés. Chacun s'exprime et apprend de l'autre, devenant ainsi témoins de l'évolution personnelle des uns et des autres.

Cette mise en commun de leurs vécus permet ainsi aux personnes impliquées de trouver les clés et les pistes de réflexion pour remédier à leurs problématiques. Elles y retrouvent ainsi un réel mieux-être psychologique (confiance en soi et estime de soi, rassurance, libération du stress et des émotions, sentiment de reconnaissance et de revalorisation, réduction de l'isolement et amélioration des relations avec les autres, etc.).

La dynamique de groupe permet aux participants de stimuler leur créativité et de mobiliser leurs ressources, ce qui les encourage à devenir acteur de leur propre changement.

### **Le fonctionnement**

Un espace de discussion est un lieu d'échanges et de partage dans lequel chaque participant est invité à s'exprimer librement sur une thématique définie (Communication, Charge de travail, clarté des fonctions), pour permettre l'échange en mode solutions. Un plan d'action en découlera.

### **Les techniques pédagogiques**

Le **co-développement** est un processus d'animation d'un groupe fondé sur l'intelligence collective. Ce groupe aborde des problématiques de son quotidien professionnel pour résoudre des problèmes, partager des préoccupations ou clarifier des projets.

**L'écoute active de Carl Rogers** ou écoute bienveillante est une approche utilisée en cabinet auprès de patients. Cette approche s'adapte parfaitement au monde de l'entreprise. Elle se caractérise par la manifestation d'un respect et une confiance chaleureuse envers l'interlocuteur, pour qu'il brise ses défenses et s'exprime librement. Pour Rogers, les contenus émotionnels d'une situation sont plus importants que les contenus intellectuels.

**La ludopédagogie & la neuropédagogie** : est la rencontre entre la pédagogie et les sciences cognitives (neurosciences) pour renforcer l'efficacité de l'apprentissage.

### **III) GROUPE DE TRAVAIL « ACTIONS »**

**Public** : 1 ou 2 responsable.s issu.s du groupe de travail + Managers - 5/8 personnes

**Durée** : 0,5 jour

**Objectif** : Définir et prioriser les 3 actions à travailler sur l'année (capitaliser sur 1 projet par trimestre)

**Livrable** : Calendrier rétroplanning avec constitution des équipes projets et de son chef d'orchestre

## UNE DEMARCHE CERTIFIEE AFNOR, UN TABLEAU DE BORD DE PILOTAGE RH EFFICIENT

### 3 EXPERTISES METIERS

- Absentéisme : Mesure, Chiffrage (ROI), Analyse de la santé et bien-être au travail
- RPS : Collaborateurs IPRP habilités par la DIRECCTE
- SQVT : 4 Evalueurs Démarche Santé Qualité de Vie au Travail (base norme BNQ 9700-800) certifiés AFNOR

### 3 OUTILS

- Outil Business Intelligence de diagnostic absentéisme
- Cartographie des RPS, outil web, comparaison SUMER 2009
- CartoSQVT (Cartographie de la SQVT, outil web)

### METHODOLOGIE

Un **questionnaire anonyme** est envoyé à l'ensemble du personnel permettant d'identifier des points sensibles de la QVT&RPS. Cette action est accompagnée par une **approche qualitative**. Après analyse et restitution, des **préconisations pratiques** avec un plan d'actions sont travailler en concertation avec la direction et les IRP.

Les **indicateurs** permettent de faire une base année N pour analyser leur évolution N+2.

Un **suivi des actions** est mis en place 6 mois après le début de la mise en place des actions.

### QUELS RESULTATS ?

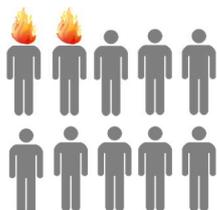


## POURQUOI LE TICKET OXYGENE® ?

### 1 Des enjeux financiers

#### BURN OUT

2 / 10



salariés<sup>1</sup> proche du burn out

#### ABSENTEISME



#### ARRETS MALADIES



#### STRESS AU TRAVAIL

Une étude du bureau international du travail évalue le **coût du stress au travail à 3 % du PIB** des pays industrialisés.

### 2 Un cadre juridique

Les dispositions du Code du travail visent la prévention des Risques Psycho-Sociaux (**RPS**). Elles visent au respect de certains principes généraux et de certaines obligations. Obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Code du travail, art. L. 4121-1 à L.4121-5).

## LE TICKET OXYGENE®, C'EST QUOI ?

### 1 Un concept unique

Au même titre qu'un titre restaurant ou encore un chèque-vacances, le ticket Oxygène® élargit le champ des services que vous pouvez proposer à vos salariés. Vous participez ainsi concrètement au **mieux-être de vos salariés**.

### 2 Un regroupement de spécialistes

Selon votre culture d'entreprise, votre approche RH, votre stratégie, une plateforme de praticiens de proximité est à votre service pour vous accompagner dans l'atteinte de vos objectifs.

Les compétences de nos experts :

- Ostéopathe
- Sophrologue
- Réflexologue
- Hypnothérapeute
- ...



Ces praticiens peuvent intervenir au sein de votre entreprise selon un calendrier personnalisé établi ensemble (Ateliers prévention, séances individuelles ou collectives)

\_ CATALOGUE \_  
de **FORMATIONS**

## PREVENTION RPS | QVT

- P 24** Et si on gérait les RPS autrement ! | Une approche innovante et unique en France
- P 25** Stress, reprendre le contrôle ! | Manager en toute sérénité – Savoir gérer la pression à l'aide des neurosciences
- P 26** Gestion des conflits | Transformer le conflit en opportunité d'apprentissage

## BOITE A OUTILS DU MANAGER

- P 28** Comprendre les comportements | Engager, Motiver, Embarquer ses équipes
- P 29** Fluidifier la communication | Allier relation et organisation dans les équipes
- P 30** Animer des groupes | Favoriser le travail collaboratif, résolution de problèmes & l'innovation
- P 31** Trouver sa posture | Améliorer sa posture au service de la performance
- P 32** S'entraîner à l'écoute active | Accroître son leadership & faire grandir ses collaborateurs
- P 33** Manager une équipe intergénérationnelle | Capitaliser sur les différences, générateur de levier de croissance
- P 34** Révéler les potentiels | Se connaître et faire grandir

\_ CATALOGUE \_  
de FORMATIONS



**PREVENTION RPS/QVT**

## Anticiper, gérer les tensions professionnelles

### PROGRAMME

#### Définir les enjeux

- Définition et périmètre juridique
- Quels peuvent être les effets des RPS sur la santé des salariés : fatigue mentale, anxiété, maux de tête, TMS, dépression...
- Identifier les conséquences sur l'entreprise et le travail : absentéisme, turn-over, manque de cohésion...
- Savoir construire et interpréter des indicateurs de santé, sociaux ou de qualité

#### Identifier les mécanismes des RPS

- Comprendre les mécanismes du stress
- Les 3 formes de stress
- Les 3 phases avant le burn out
- Les clés pour manager un collaborateur sous stress et hyper investi

#### Transformer les risques en ressources

- Comprendre les interactions vie professionnelle/vie personnelle
- Identifier les motivations primaires de son collaborateur
- Maintenir la Qualité de Vie en période de changement
- Développer la qualité de relation interpersonnelle

#### EQUICOACHING

Les exercices avec les chevaux sont progressifs, individuels et en groupe. Ils ont lieu dans un espace clos et sécurisé, avec des chevaux éduqués. Dans ce contexte inhabituel, le participant prend conscience de ses capacités et devient acteur de son changement pour lui et pour l'entreprise.



#### DUREE

3 jours | 21 heures



#### OBJECTIFS

- **Acquérir des outils concrets** de gestion du stress en se basant sur les dernières découvertes en matière de neurosciences.
- **Expérimenter et ancrer ses outils par l'équicoaching**, une méthode puissante et innovante de coaching facilité par le cheval.



#### POUR QUI ?

Tous managers, service RH, CHSCT



#### LES + DE LA FORMATION

- **Comprendre** les causes et les effets du stress sur le physique, le psychique et le relationnel.
- **Identifier** les déclencheurs de stress.
- **Enclencher le changement** face au stress en développant sa propre stratégie.

A savoir : Les exercices se déroulent à pied, les participants ne montent pas à cheval.

Une **approche innovante** unique en France : L'alliance des **neurosciences** & de l'**équicoaching**

## \_ Savoir gérer la pression \_

### PROGRAMME

#### Les avancées scientifiques

- Nos 4 cerveaux et leurs fonctions

#### La genèse du stress

- Comprendre les mécanismes du stress
- Les 3 formes de stress
- Comment apaiser le stress de son interlocuteur ?

#### Identifier les principaux facteurs de stress

- Repérer ses « stresseurs » personnels
- Découvrir ses fonctionnements (et dysfonctionnements) corporels et émotionnels
- Prendre conscience de ses besoins et de ses limites
- Mettre en place votre stratégie de "stress positif"
- Manager les différents types de résistances aux changements

#### Identifier ses pensées et émotions limitantes mieux les apprivoiser

- Comprendre l'impact négatif de certaines émotions limitantes sur le travail
- Mettre à jour ses émotions censurées ou refoulées
- Savoir prendre du recul sur ses émotions quotidiennes : reconnaître une émotion pour ce qu'elle est



#### DUREE

3 jours | 21 heures



#### OBJECTIFS

- Faire face aux facteurs de stress du manager
- Transformer la pression en moteur positif
- Prévenir et gérer le stress de votre équipe



#### POUR QUI ?

Tous managers



#### LES + DE LA FORMATION

- Vous obtiendrez des grilles d'analyses et d'identification des facteurs générateurs de stress
- Construction d'un plan d'action personnalisé pour gagner en sérénité

## Transformer le conflit en opportunité d'apprentissage



### DUREE

3 jours | 21 heures

### PROGRAMME

#### Définir les périmètres du conflit

- Définition
- Les situations conflictuelles
- L'utilité du conflit
- Pourquoi s'en sortir ?

#### Anticiper le conflit

- Neurosciences : comment fonctionne notre cerveau sous stress et lors d'un conflit ?
- Système Homéostasique - Reconnaître les "jeux psychologiques" pour les maîtriser et ne pas les reproduire
- Assertivité
- Gestion des émotions
- Gestion des besoins

#### Gérer le conflit

- Préparer et structurer son discours
- Avoir un objectif clair et le suivre
- Se donner une stratégie de communication adaptée
- S'adapter aux circonstances difficiles



### OBJECTIFS

- S'appuyer sur des situations ou des publics difficiles pour en faire une force
- Tenir ses objectifs dans un environnement difficile
- Maîtriser ses émotions et celles de ses interlocuteurs



### POUR QUI ?

Collaborateurs ou managers rigides, réactifs, caractériels, autoritaires, irresponsables, soumis, de mauvaise foi ou difficiles à cerner.



### LES + DE LA FORMATION

Alternance apports théoriques et mises en situation concrètes

Mise en pratique de l'outil de communication centré sur la personne (respect mutuel) dans un objectif d'efficacité (réussite professionnelle)

\_ CATALOGUE \_  
de FORMATIONS



**BOITE A OUTILS  
DU MANAGER**

## — Engager, motiver, embarquer ses équipes —

### PROGRAMME

#### Adapter ses comportements aux attentes de son interlocuteur

- Détecter un profil client (interne ou externe) et ses comportements observables
- Comprendre son style de management en fonction de ses propres couleurs dominantes
- Mesurer l'impact face à chaque profil d'interlocuteur
- Adapter son approche comportementale

#### Détecter les motivations de son interlocuteur et savoir y répondre

- Savoir questionner pour identifier les moteurs à l'action
- Comprendre les attentes liées aux moteurs de mon interlocuteur
- Savoir y répondre pour engager les collaborateurs
- Adapter son approche managériale pour construire des relations professionnelles équilibrées

#### Plan d'actions personnalisé à partir de la roue d'équipe pour mieux travailler, communiquer ensemble



#### DUREE

1 jour | 7 heures  
9h00 - 12h30 / 13h30 - 17h00



#### OBJECTIFS

- Comprendre les styles comportementaux pour être un leadership inspirant
- gagner en impact dans sa communication
- Avoir des clés de lecture et de compréhension du fonctionnement de ses équipes et enclencher motivation, engagement, cohésion.

#### POUR QUI ?

CODIR, Managers, collaborateurs  
qui ont répondu aux questionnaires  
DISC et WPMOT



#### LES + DE LA FORMATION

Outils pratiques pour parler le même langage au sein d'une équipe.

## \_\_ Allier relation et organisation dans les équipes \_\_

### PROGRAMME

#### Comprendre les enjeux de la communication

- Le schéma de la communication
- La vision du monde : les expériences, les croyances et les valeurs
- Les différents types de relation
- Le verbal, le non verbal, l'écoute
- L'assertivité, la relation coopérative

#### Gérer des situations de communication

- Les sources et attitudes dans les conflits
- Les aspects destructifs et constructifs
- Les étapes de l'escalade
- La recherche de solutions
- Le savoir-être relationnel

#### Identifier la relation à l'autre et dans l'équipe

- La gestion des émotions
- L'analyse transactionnelle

#### Plan d'actions personnalisé



#### DUREE

3 jours | 14 heures  
9h00 - 12h30 / 13h30 - 17h00



#### OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux de la communication et l'impact sur l'organisation de travail
- Etablir en équipe, une communication claire et adaptée dans différentes situations professionnelles

#### POUR QUI ?

Manager, chef de service,  
responsable de groupe de projets



#### LES + DE LA FORMATION

Alternance entre apports théoriques, exercices, mises en situation et partage d'expériences

## \_\_ Favoriser le travail collaboratif, résolution de problèmes & l'innovation \_\_

### PROGRAMME

#### S'approprier la méthode du co-développement

- Expérimenter les 6 étapes du co-développement
- Partager une première séquence de co-développement : travail en commun à partir d'une situation concrète proposée par les participants.

#### Aborder ses problématiques managériales avec l'approche systémique

Appréhender les intérêts de l'approche systémique pour la résolution de problématiques managériales :

- Identification des acteurs ;
- Définition des objectifs ;
- Étude des tentatives de solutions ;
- Recherche de nouvelles modalités relationnelles.

#### Adopter une posture qui responsabilise les collaborateurs

Écouter et favoriser l'expression des collaborateurs :

- Questionner avec l'approche méta modèle ;
- Utiliser les techniques de reformulation ;
- Différencier l'expression des faits, des interprétations, des jugements et des sentiments.



#### DUREE

1 jour | 7 heures  
9h00 - 12h30 / 13h30 - 17h00



#### OBJECTIFS

- Découvrir en groupe de nouvelles modalités d'action et de résolution de problèmes.
- Progresser dans ses compétences relationnelles :
  - Expression du problème ;
  - Écoute et recherche de solutions.
- Gagner en influence en stimulant la transversalité dans son entreprise.



#### POUR QUI ?

Pour tous managers, collaborateurs qui animent des réunions ou groupe de projets



#### LES + DE LA FORMATION

Mise en situation pratique et expérimentation du co-développement

## — Améliorer sa posture managériale au service de la performance —

### PROGRAMME

#### 1. Diagnostiquer sa posture managériale

- Mieux se connaître en tant que manager
- Identifier ses compétences et habiletés
- Comprendre les mécanismes qui régissent les comportements face au changement

#### 2. Se positionner avec assertivité

- Gérer les émotions, la pression
- Fixer des objectifs SMART
- Identifier des points forts de ses collaborateurs

#### 3. Communiquer et s'engager

- Appréhender les méthodes posturales et de communication : Ecoute active, DESC & Feed back
- Connaître les différents leviers de motivation
- Manager avec bienveillance : Reconnaître, remercier, encourager ses collaborateurs au quotidien, faire preuve de gratitude, reconnaître ses erreurs, faire preuve d'empathie

#### Plan d'actions personnalisé



#### DUREE

2 jours | 14 heures  
**9h00 - 12h30 / 13h30 - 17h00**



#### OBJECTIFS

- Améliorer sa pratique de manager.
- Affirmer ses positions avec respect et bienveillance
- Comprendre les comportements humains face au changement et les clés pour aider les personnes à mieux l'accepter.

#### POUR QUI ?

Pour tous managers, chefs d'équipe



#### LES + DE LA FORMATION

Approche individualisée et jeux de rôle pour vivre, expérimenter l'émotionnel et trouver sa propre stratégie de manager.

## Accroître son leadership & faire grandir ses collaborateurs

### PROGRAMME

#### Les bases de l'écoute active

- Identifier les différents niveaux de l'écoute active.
- Connaître les éléments clés pour améliorer sa posture d'écouter.
- Evaluer son style et sa capacité d'écoute.
- Identifier les six attitudes d'écoute.

#### L'écoute de l'autre pour créer la confiance

- Mettre en place les règles de base dans la relation.
- Observer et s'adapter à son interlocuteur (verbal et non-verbal).
- Se synchroniser avec son interlocuteur.
- Choisir les canaux de communication adaptés.
- Accepter la contradiction, accueillir les émotions de son interlocuteur.
- Utiliser la technique de l'écoute active créée par Carl Rogers

#### L'écoute de soi pour mieux se positionner dans un rapport gagnant-gagnant

- Faire la différence entre besoin et demande.
- Pratiquer l'écoute de soi par la technique de l'auto-empathie.
- Savoir formuler une demande.



#### DUREE

3 jours | 21 heures



#### OBJECTIFS

- Développer ses qualités d'écoute en milieu professionnel
- Découvrir ce qui est vraiment exprimé afin de mieux se comprendre et communiquer
- Entendre chacun et adapter sa communication pour éviter les conflits



#### POUR QUI ?

Toute personne souhaitant développer une communication performante, sa capacité d'écoute pour faciliter enrichir ses relations professionnelles



#### LES + DE LA FORMATION

Autodiagnostic pour évaluer sa capacité actuelle d'écoute dans le cadre de ses échanges interpersonnels

Jeux de rôle et de simulations d'écoute dans différentes situations de communication : entretien, réunion, situation difficile, vente, ...

## Capitaliser sur les différences, générateur de levier de croissance

### PROGRAMME

Comprendre les leviers des nouvelles Générations : s'adapter ou les faire s'adapter ?

- Génération Y et Z : qui sont-ils ?
- Identifier leur rapport au travail, leur logique de court terme et leurs motivations
- Identifier les points de convergence entre aspirations des Y et objectifs de l'entreprise

Repenser son mode de management : quelle posture adopter ?

- Gérer un désaccord, une contestation, un non-respect des règles
- Utiliser l'écoute active

Fixer les bonnes limites et co-élaborer le cadre en les faisant respecter

- Comprendre les 10 principes clés du Management 2.0 et la valeur ajoutée du travail collaboratif
- Fidéliser autour d'un projet d'équipe
- Agir sur les leviers de motivation adaptés à chaque génération selon les 8 personnalités selon l'approche Neurocognitive.
- Valoriser les points forts et aptitudes des différentes générations.



#### DUREE

3 jours | 21 heures



#### OBJECTIFS

- Savoir fixer les bonnes limites et agir avec authenticité...
- Adapter ses pratiques managériales pour mieux surprendre !
- Méthodes et des outils pour un management intergénérationnel efficace



#### POUR QUI ?

Chefs d'équipe, responsables ou dirigeants ayant à manager des collaborateurs de la Génération Y.



#### LES + DE LA FORMATION

- Améliorer son management en décodant le fossé générationnel à travers les transformations du système de valeurs et motivationnel.
- Approche individualisée. Chacun travaille et réfléchit sur ses propres représentations et ses repères pour faire évoluer sa perception.

## \_ Se connaître & faire grandir \_

### PROGRAMME

#### Se connaître & grandir

- Approche neurosciences
- Les motivations primaires : Révéler ses capacités naturelles
- Valorisation de ses propres dons et talents

#### Faire grandir

- Identifier les freins
- Activer les forces
- Découvrir les potentiels
- Pratiquer l'approche de la psychologie positive

#### Manager les potentialités

- Développer des synergies à l'aide de l'intelligence collective
- Créer avec l'intelligence émotionnelle

#### Pré requis

- Avoir répondu au questionnaire VIP 2A pro + Débrief individuel



#### DUREE

3 jours | 21 heures



#### OBJECTIFS

- Favoriser le travail collaboratif, la résolution de problèmes et l'innovation dans son équipe
- Gagner en influence en stimulant la transversalité dans son entreprise



#### POUR QUI ?

Chef d'équipe, responsable, manager ou dirigeant.



#### LES + DE LA FORMATION

- Approche individualisée et pratique. Les participants deviennent co-acteur de leurs journées.
- Formation 100% action qui permet d'expérimenter en temps réel

Accompagnement individuel & collectif

Ateliers de formation



FACILITATION  
RELATIONNELLE



ACCOMPAGNEMENT  
MANAGERIAL



RECRUTEMENT &  
EVOLUTION  
PROFESSIONNELLE



DÉVELOPPEMENT  
PERSONNEL



[www.coaching-therapie-C-Bonnard.com](http://www.coaching-therapie-C-Bonnard.com)

Cabinet C Bonnard | 10 Bis Rue des Granges 69005 LYON | 06 16 91 52 04