



Catalogue de formations 2017-2018

Samadhi Coaching © +32 (0) 498 226 339 - TVA BE 0671.748.160

www.samadhicoaching.com

<https://www.facebook.com/samadhicoaching>



- ✓ Des formations trilingues FR – EN - ES basées sur une expérience personnelle
 - ✓ Un service soigné, une personnalité enthousiaste
 - ✓ A l'écoute de vos besoins, des formules sur mesure
 - ✓ Une pédagogie active et participative
 - ✓ Des supports pédagogiques de qualité
 - ✓ Déplacement dans toute la Belgique et à l'étranger

Ils nous font déjà confiance, et vous ?





Votre formatrice

Pascale CRUSTIN est agrégée en Sciences Sociales, formatrice en développement personnel et coach certifiée par l'ICF (International Coach Federation).

Elle associe les outils de différentes approches : la psychologie corporelle intégrative, l'analyse transactionnelle, le MBTI, Insight, la PNL, les neurosciences, les théories multiculturelles, la communication non-violente, ...

En apprentissage permanent, elle enrichit constamment sa pratique et offre un service de qualité en français, anglais et espagnol.



🔑 Parcours professionnel

- ✓ 8 ans en ressources humaines et gestion des formations (secteur public et privé)
- ✓ 6 ans d'animation de groupe (remédiation scolaire, élève assistante universitaire, formations d'adultes)
- ✓ 3 ans en coopération au développement (UNESCO et Nations unies, ONGs - principalement en Amérique centrale et en Afrique centrale)

🔑 Diplômes

- ✓ Licence en **Relations internationales** (ULB-1996) et programme **Erasmus** en Suède (Växjö - 1995)
- ✓ Master en **Administration publique** (London School of Economics -2001)
- ✓ **Agrégation** en Sciences sociales (UCL-2014)
- ✓ Formation de **coach** certifiée par l'*International Coaching Federation* (Coaching Ways – 2014)

🔑 Formations complémentaires

- ✓ 2017 : Certification d'animatrice de clubs de **rire** (Académie du rire) ; **Quick REMAP** (technique d'accompagnement du stress post traumatique (Yves Wauthier)
- ✓ 2015-2016 Approche neurocognitiviste et **neurosciences** : Gestion du stress, Gérer l'agressivité, Les personnalités et motivations (Learn to Be 2015 et 2016), **Changement** et transitions (AFS), Change makers (Ashoka) ; **Brain gym** avec Christiane Fontaine (2015)
- ✓ **Géobiologie**: détection et prévention des pollutions électromagnétiques avec Stéphane Van Wallendael et Adolphe Landspurg (été 2003 09/2011 – juin 2013)
- ✓ **Reiki**, niveau 1 avec Philippe Dressen (2000)
- ✓ **Réflexologie plantaire** avec Nelly Coreman (2000)

🔑 Autres

- ✓ **Psychologie corporelle intégrative** avec Anita Lequeux (d'avril 2011 à mars 2013)
- ✓ **Constellations familiales** avec Niko Patou, Dominique Bonnier, Odette Janssens (2004, 2012, 2013)
- ✓ **Biographie karmique** avec Michèle Zeidler (2011-2012)
- ✓ **Neurofeedback** avec François de Chevilly et Nicou Bollu (de septembre 2010 à mars 2011)
- ✓ **Hypnose** avec Nathalie Meert-Bernard (2010)
- ✓ **Sophrologie** avec Ghislaine Bottriaux (2005)
- ✓ Je pratique le **yoga** depuis l'âge de 18 ans
- ✓ Echange interculturel avec AFS : 1 an dans une famille au Costa Rica



Samadhi Coaching vous propose

Contenu

1. Agir sur soi pour un leadership plus serein.....5
2. Gestion du stress, prévention du burn-out6
3. Apprivoiser le changement : devenir un acteur et accompagnateur de changement.....7
4. L'attitude coach8
5. Ma motivation au travail et mon rôle dans une équipe9
6. Ni hérisson, ni paillason, ni polisson : développons notre assertivité !.....10
7. Aborder le conflit autrement11
8. Quels rôles jouons-nous ? Mieux communiquer grâce à l'analyse transactionnelle12
9. Les hauts potentiels : qui sont-ils ? Comment les intégrer ? Comment les motiver ?13



1. Agir sur soi pour un leadership plus serein

Descriptif	La question du leadership est inhérente à la position du manager et qu'il/elle soit débutant-e ou expérimenté-e, elle n'est jamais acquise une fois pour toute. Le leadership est avant tout une attitude intérieure qui va induire une série de comportements, d'attitudes et de façons de communiquer. Le manager pourra confronter les approches proposées à sa propre situation professionnelle, faire ses propres choix et adapter selon ses besoins et ceux de ses collaborateurs.
Objectifs	1. Elaborer une image plus claire de sa manière d'agir et d'exercer son leadership. 2. Développer de nouveaux comportements, plus adaptés à son profil managérial. 3. S'outiller pour analyser et réfléchir sur les situations du quotidien professionnel afin d'évoluer.
Contenu	1. Qu'est-ce que le leadership ? Quel est le lien avec le pouvoir ? 2. Les outils et ressources dans la sphère personnelle : gérer son émotionnel, test de personnalité DISC, les états de stress (apports des neurosciences) et comment gérer son stress et celui des collaborateurs. 3. Les outils et ressources dans la sphère professionnelle: Les 3 états du moi de l'analyse transactionnelle, le triangle dramatique, les 3P. Empathie, assertivité et autorité.





2. Gestion du stress, prévention du burn-out

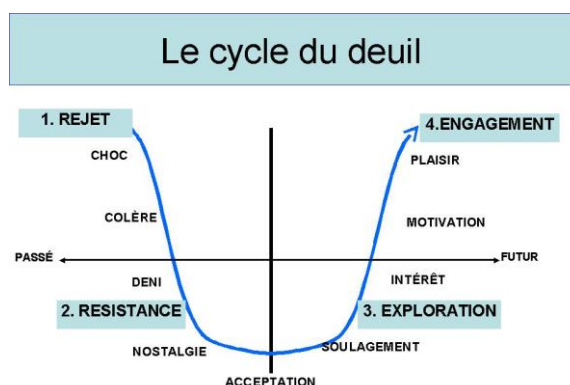
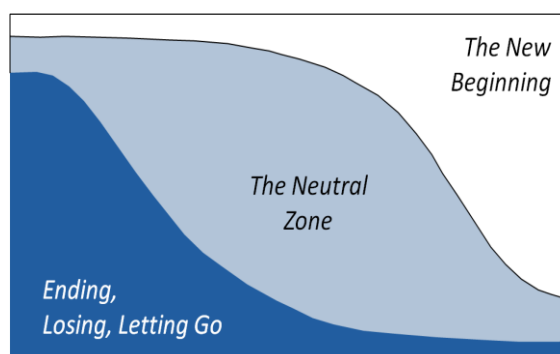
Descriptif	Vous souhaitez découvrir le mécanisme du stress et comment vous en prémunir ? Vous êtes en questionnement par rapport au burn-out ? Vous souhaitez vous protéger et apporter du mieux être chez vous et chez vos collaborateurs? Cette formation est alors faite pour vous ! A l'issue de celle-ci, vous aurez des clés pour gérer le stress en pleine conscience, ainsi qu'un éventail d'outils et d'exercices dans lesquels vous pourrez puiser pour tester et expérimenter.
Objectifs	1. Mieux comprendre le stress, le reconnaître, en identifier les facteurs déclencheurs et les conséquences comme le burn-out. 2. Comprendre les mécanismes cérébraux et les deux modes mentaux. 3. Expérimenter des outils de gestion de son propre stress et de celui de l'autre.
Contenu	1. Le stress : définition, ses mécanismes, liens avec le burn-out. 2. Causes internes et externes. 3. Pistes d'actions de gestion du stress. 4. Pistes d'actions structurelles (agir sur soi, son fonctionnement, ses attentes, son besoin de reconnaissance, etc.). 5. Cahier de 26 exercices. 6. En option : le rôle du manager dans la prévention, quelles sont ses marges et pistes d'action pour protéger ses collaborateurs?





3. Apprivoiser le changement : devenir un acteur et accompagnateur de changement

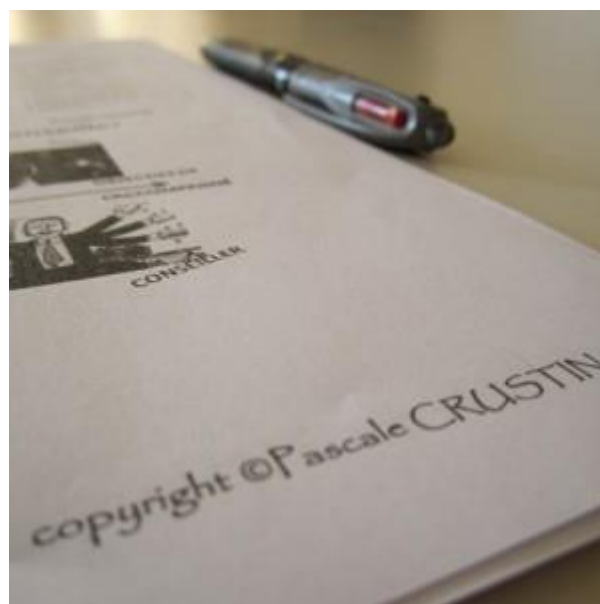
Descriptif	Face au changement ou à une situation difficile vécue au niveau personnel ou professionnel, quels sont les outils qui me permettront de prendre du recul, de mieux accompagner, de rebondir plutôt que de lutter ou de sombrer ? Comment vivre mieux et positivement le changement et les transitions vers un nouveau commencement? Cette formation propose un mélange de théorie et de pratique qui permettra aux participants de mieux comprendre le changement et les transitions afin de mobiliser au mieux leurs ressources.
Objectifs	1. Appréhender l'adversité et le changement avec davantage de sérénité. 2. Choisir et mettre en pratique la posture adéquate face à un employé vivant une situation difficile.
Contenu	1. Eléments théoriques : la courbe de deuil, les étapes et les émotions ressenties ? Quelles ressources puis-je mobiliser ? Quels sont les facteurs de résilience ? Quels sont les freins ? Quelle est la courbe de diffusion des innovations et quelle est ma population cible pour amener le changement ? 2. Comment accompagner au mieux l'autre en fonction de là où il se trouve ? 3. Résignation ou lâcher prise ? 4. La position du manager comme intervenant : identifier les réponses au stress chez ses collaborateurs (fuite, lutte, inhibition), quelles sont mes attitudes aggravantes et celles qui réconfortent ? 5. La position du manager qui pose ses limites : • Le triangle dramatique : bourreau, sauveur, victime – prendre conscience de son rôle, celui de l'autre et comment en sortir + exercices de questionnement, clarification, reformulation. • Comment poser ses limites avec la CNV : identifier mes émotions, répondre à mes besoins. • Techniques de gestion du stress : mentales et corporelles.





4. L'attitude coach

Description	Le terme <i>coaching</i> est un terme aujourd'hui galvaudé. Mais qu'est-ce que l'attitude coach exactement ? Quelles en sont les compétences ? Quand et comment les utiliser ? En quoi cette attitude est-elle utile pour le manager ? Quelle incidence aura-t-elle sur ses collaborateurs ?
Objectifs	1. Comprendre et s'approprier quelques compétences du coach, un acteur qui accompagne l'autre dans son apprentissage. 2. Identifier ce que chaque participant met déjà en place dans sa pratique quotidienne. 3. S'approprier des outils concrets utiles pour la connaissance de soi et l'interaction avec les autres, ou encore la gestion d'une équipe.
Contenu	1. Le coaching : définitions, origines, en quoi se distingue-t-il ? quand adopter l'attitude coach ? lien avec les types de management (directif, participatif, etc.) 2. Préalables : SMART et GROW, les 11 compétences du coach, les 3P (Protection, Permission, Pouvoir) 3. Outils : l'art du questionnement, de la clarification et de la reformulation. 4. Les écueils : les projections, les croyances et valeurs.





5. Ma motivation au travail et mon rôle dans une équipe

Description	Au travers d'une meilleure connaissance de soi et de son mode de fonctionnement, les participants prendront conscience de leurs points forts et freins, de leurs valeurs et singularité ainsi que de la nécessité de la pluralité de profils pour assurer une meilleure efficacité.
Objectifs	1. Elaborer une image plus claire de son mode de fonctionnement au niveau personnel et dans une équipe 2. Développer de nouveaux comportements plus adaptés dans le respect de soi et des autres 3. S'outiller pour analyser et réfléchir sur les situations du quotidien professionnel afin d'évoluer
Contenu	1. Le test DISC : quel est mon type de personnalité dominant, influent, stable, conforme. Comment puis-je adapter ma communication en fonction de mon interlocuteur ? 2. Quel est mon rôle dans le travail en équipe : le test Belbin 3. Qui suis-je ? mes qualités, réussites, valeurs ? 4. Notre blason : quelles sont nos ressources, nos difficultés, nos caractéristiques et valeurs communes, notre plus grande peur. 5. Les personnalités et motivations (selon l'approche neurocognitiviste : quelles sont les caractéristiques des 8 personnalités – philosophe, animateur, stratège, compétiteur, etc. et quels sont leurs leviers de motivations). 6. introduction au MBTI (Myers Briggs Type Indicator). Quelles sont nos préférences sur les axes : E Extraversion / I Introversion ; Recueil d'information : S Sensation / N' Intuition ; Prise de décision : T Pensée / F Sentiment ; Mode d'action : J Jugement / P Perception





6. Ni hérisson, ni paillason, ni polisson : développons notre assertivité !

Descriptif	S'affirmer positivement dans ses relations interpersonnelles est une clé de réussite pour soi et pour les autres. Développer son assertivité permet de puiser en soi les ressources utiles afin de faire face aux situations conflictuelles générées par des attitudes passives, agressives et/ou manipulatrices. C'est aussi apprendre à développer estime et confiance en soi pour se respecter tout en respectant l'autre.
Objectifs	1. Analyser ses modes de communication instinctifs. 2. Établir des relations professionnelles et personnelles en respectant l'autre et soi-même. 3. Clarifier les échanges : « oser dire en sachant dire ».
Contenu	1. Les 3 styles de communication les plus courants (= attitudes refuges): la passivité, l'agressivité, la manipulation. Savoir les reconnaître (comportement, paroles), identifier leur origine et leurs conséquences. 2. Qu'est-ce que l'assertivité ? quelles sont ses caractéristiques ? 3. Créer une démarche assertive à l'aide de la méthode DESC : Décrire, Exprimer, Spécifier (des solutions), Conclure. 4. Développer des aptitudes spécifiques (écouter/exprimer ses besoins et émotions, oser demander, donner son opinion, savoir recevoir l'objection, etc.) : écoute, empathie, clarification, reformulation, silence. 5. Les limites de la méthode DESC.





7. Aborder le conflit autrement

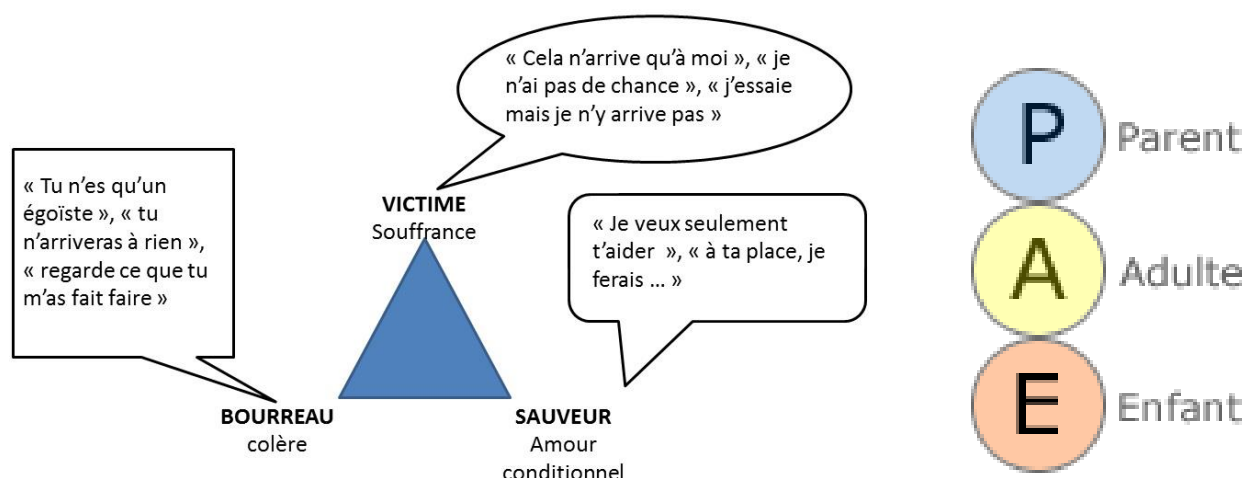
Descriptif	Le conflit, reflet de positions et d'intérêts apparemment divergents, fait partie intégrante des relations humaines et en particulier du contexte professionnel. Il peut être source de malaise, de tensions et de stress. Pourtant, en prenant en compte les enjeux et les besoins de chacun, il est possible de le gérer de façon constructive et de susciter la coopération.
Objectifs	1. Approcher le conflit dans une démarche constructive. 2. Identifier les solutions possibles aux conflits et expérimenter la mise en pratique.
Contenu	1. Sur la base du diagramme de Thomas Kilmann, visualiser les différentes issues possibles au conflit et comprendre le rôle que l'on peut jouer dans sa résolution. 2. Comment s'orienter vers une solution "gagnant-gagnant"? Exercices pratiques sur deux stratégies : • 1ère stratégie: Comment développer son empathie : l'écoute active, l'art de questionner (les types de questions/ouvertes/fermées), comment reformuler ? • 2ème stratégie: comment formuler ses besoins, ses attentes, ses sentiments? Les bases de la communication non violente (CNV). Se reconnecter à ses émotions et savoir comment les exprimer. Apprendre à formuler une demande (méthode DESC).





8. Quels rôles jouons-nous ? Mieux communiquer grâce à l'analyse transactionnelle

Descriptif	Quels rôles jouons-nous ? Ces rôles sont-ils vécus consciemment ? Obtenons-nous l'objectif recherché ? Nous procurent-ils satisfaction ? Grâce à l'Analyse Transactionnelle, un outil performant pour clarifier et améliorer les relations sociales et professionnelles, nous pouvons apprendre à identifier les différents rôles, à choisir consciemment et librement le nôtre, afin qu'il soit plus en harmonie dans la relation avec nous-même et les autres.
Objectifs	1. Identifier et reconnaître les 3 états du moi et leurs variantes. 2. Identifier les 3 acteurs du triangle dramatique et s'en dégager. 3. Pouvoir repérer et choisir son mode de communication.
Contenu	1. Théorie de l'analyse transactionnelle: les 3 états du moi et leurs variantes (parent normatif, parent nourricier, adulte, enfant soumis, enfant rebelle et enfant libre). Les types de transactions: qui parle à qui? Comment reconnaître les acteurs en fonction des mots, intonation, gestes, ... ? 2. Identification des aspects négatifs et positifs de chaque rôle -> test de l'égogramme: quel(s) rôle(s) est-ce que je joue en particulier? 3. Le triangle dramatique (Karpman): bourreau, victime, sauveur. En quoi est-il dramatique? Quels sont les avantages pour chaque rôle? Comment reconnaître chaque rôle? Comment se jouent les jeux psychologiques? Comment en sortir ou les déjouer? -> jeux de rôles basés sur des situations vécues par les participants -> développer son sens de la répartie non violente (qui n'alimente pas le conflit)





9. Les hauts potentiels : qui sont-ils ? Comment les intégrer ? Comment les motiver ?

Descriptif	Les Hauts potentiels (HP) peuvent constituer une véritable ressource pour l'entreprise. Pourtant, dans le monde du travail, ces employés hors norme peuvent se sentir incompris, démotivés, souffrir de burn-out, bref, ne pas trouver le chemin vers l'épanouissement professionnel. Ils peuvent également dérouter les collègues et la hiérarchie par leur comportement, leurs interrogations.
Objectifs	Cette formation a pour but de démystifier les HP afin de justement assurer les conditions pour que leur potentiel puisse s'épanouir pour le bien-être de tous.
Contenu	1. Définition du Haut Potentiel et troubles associés 2. Le surdoué : valeurs, échec, souffrance et crise 3. Les types d'intelligence 4. Comment conduire un entretien d'embauche avec un candidat HP ? 5. Comment motiver un employé HP ?