



Catalogue de formations 2022

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)
- ✓ 10 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) et **CAPAES** (UCL-2018)
- ✓ Formation de **coach** certifiée par l'*International Coaching Federation* (Coaching Ways – 2014)

🔑 Formations complémentaires

- ✓ **Hypnose** (Lee Pascoe – 2020)
- ✓ 2019 : **Gestion mentale** (A-F Bouillet) - New paradigm Multidimensional transformation (maître praticien 13D)
- ✓ **Facilitation visuelle** - **sketchnoting** (Benoit Degrange – 2019)
- ✓ 2018 : **Ennéagramme** (Dominique De Staercke), **Classes inversées**, techniques de rétroactions et outils **collaboratifs** (Louvain Learning Lab)
- ✓ 2017 : Certification d'animatrice de clubs de **rire** (Académie du rire) ; **Quick REMAP** (technique d'accompagnement du stress post traumatique (Yves Wauthier) ; Outils collaboratifs de la suite Google (Technofuturtic)
- ✓ 2016-2018 : **Le référentiel de Naissance** (méthode Georges Colleuil)
- ✓ 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)



🔑 Thérapies suivies et autres

- ✓ Libération du syndrome du jumeau né seul (Isabelle Goffiaux – 2019)
- ✓ **Psychologie corporelle intégrative** avec Anita Lequeux (d'avril 2011 à mars 2013)
- ✓ **Constellations familiales** avec Niko Patou, Dominique Bonnier, Odette Janssens, Isabelle Goffiaux (2004, 2012, 2013, 2019)
- ✓ **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. Sessions de coaching.....	5
2. Agir sur soi pour un leadership plus serein.....	6
3. Gestion du stress, prévention du burn-out	7
4. Apprivoiser le changement : devenir un acteur et accompagnateur de changement.....	8
5. L'attitude coach	9
6. Mieux se connaître pour le plaisir de travailler ensemble	10
7. Ni hérisson, ni paillason, ni polisson : développons notre assertivité !.....	11
8. Aborder le conflit autrement.....	12
9. Quels rôles jouons-nous ? Mieux communiquer grâce à l'analyse transactionnelle	13
10. La boîte à outils du manager.....	14
11. Optimiser son organisation au travail : donner la priorité aux priorités.....	16
12. Collaborer, oui, mais comment ?.....	17
13. Découverte de l'Ennéagramme	18
14. Je suis créateur de ma vie	19
15. Dépasser le Syndrome de l'imposteur et développer la confiance en soi	20



1. Sessions de coaching

Vous faites face à un nouveau défi dans votre carrière ?

Les séances de coaching s'organisent en fonction de vos besoins, en séances individuelles ou d'équipe, afin de répondre à différents objectifs tels que :

- Gérer son **stress** – prévenir le **burn-out**, faciliter la reconstruction et la reprise
- Gérer une **transition**, prendre une décision, mener à bien un nouveau projet: faire le point, clarifier les étapes à franchir
- Améliorer l'estime de soi, la **confiance en soi** et en l'autre
- Développer la **connaissance** de soi
- Accepter ses forces et ses faiblesses, en particulier pour les personnes à haut-potentiel (**HP**) et hyper sensibles



2. 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.
Contenu	1. Importance du non-verbal, de mon ancrage corporel. 2. Comment communiquer avec mes collaborateurs : écoute active, reformulation, clarification, questions ouvertes. Déjouer les relations toxiques du triangle dramatique (bourreau, victime, sauveur) 3. Les styles de leadership et comment me positionner en fonction des compétences, de la motivation de mes collaborateurs et des moyens de mon entreprise. 4. Outils du manager : les 3P (permission, protection, pouvoir), la matrice d'Eisenhower.





3. Gestion du stress, prévention du burn-out

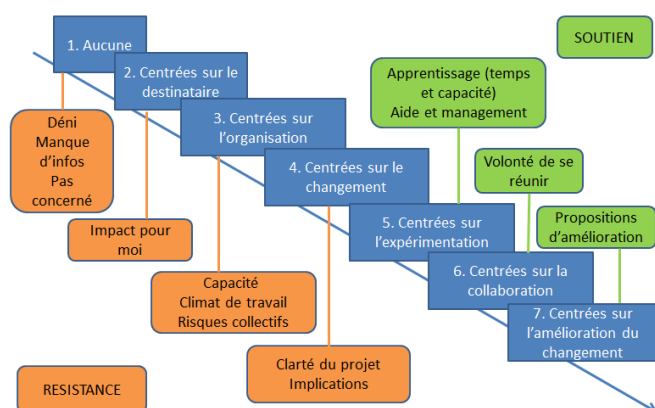
Descriptif	Vous souhaitez découvrir le mécanisme du stress et comment vous en prémunir ? Vous êtes en questionnement par rapport au burn-out ? Vous souhaitez vous protéger et apporter du mieux-être chez vous et chez vos collaborateurs? Cette formation est alors faite pour vous ! A l'issue de celle-ci, 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. Présentation de différentes techniques inspirées des domaines suivants : yoga, sophrologie, gestion mentale, EFT, etc. 4. Pistes d'actions structurelles (agir sur soi, son fonctionnement, ses attentes, son besoin de reconnaissance, etc.). 5. En option : le rôle du manager dans la prévention, quelles sont ses marges et pistes d'action pour protéger ses collaborateurs? A l'issue de cette formation, vous serez capable d'employer ces outils dans le cadre de votre pratique professionnelle et/ou pour vous personnellement.





4. 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. Identifier les étapes que traversent les personnes face à un changement qu'il soit volontaire ou subi. 2. Assurer un accompagnement adapté visant à surmonter les freins et les blocages. 3. Expérimentation d'outils pour devenir un acteur de changement.
Contenu	1. Définitions 2. Peur et neurosciences : la fuite, la lutte ou l'inhibition. 3. Mon attitude face au changement : ouverture ou résistance ? 4. Cycles, courbes et émotions : Elisabeth Kübler-Ross (2011), Williams (1999) 5. Gérer l'hétérogénéité des réactions grâce à des outils tels que: la courbe de diffusion des innovations (Rogers 2003) ; La matrice socio-dynamique de Fauvet (1996), le volet humain et les 7 types de préoccupations (Céline Bareil 2005). 6. Devenir un acteur de changement : comment communiquer ? protocole d'action. Quelles ressources puis-je mobiliser ? Quels sont les facteurs de résilience ? Quels sont les freins ? Les saboteurs – qui sont-ils ? comment les déjouer ? 7. Mon style de leadership – comment choisir et adapter son style – comment pratiquer le management participatif ?



« Que la FORCE me soit donnée de supporter ce qui ne peut être changé, le COURAGE de changer ce qui peut l'être et la SAGESSE de distinguer l'un de l'autre. »

Marc Aurèle

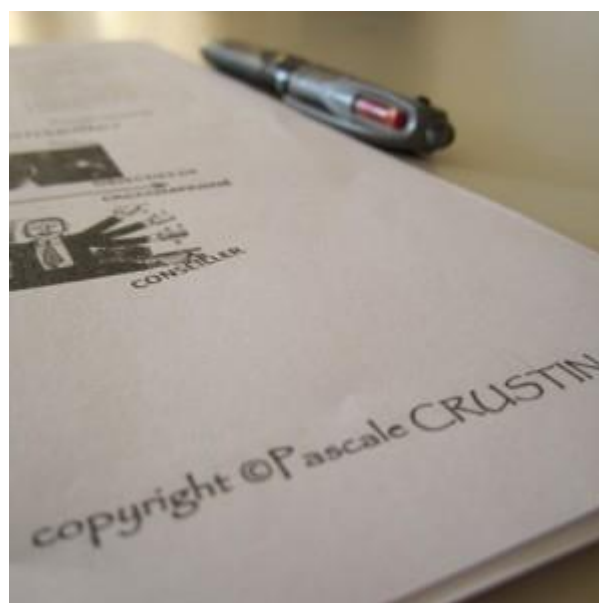


www.samadhicoaching.com



5. 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, associatif et délégatif) 2. Préalables : SMART et GROW, les 11 compétences du coach selon l'International Coach Federation, 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. Les outils: 3 P (Protection, Pouvoir, Puissance), Analyse transactionnelle et le triangle dramatique En option pour 1 jour supplémentaire : 6. Mon rôle dans le travail en équipe, découverte des tests DISC (Dominant, influent, stable et conforme) et comment adapter ma communication 7. Découverte du test BELBIN: les 8 rôles pour une équipe efficace.





6. Mieux se connaître pour le plaisir de travailler ensemble

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. Accroître son agir professionnel en utilisant ses ressources personnelles.
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 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





7. 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.





8. Aborder le conflit autrement

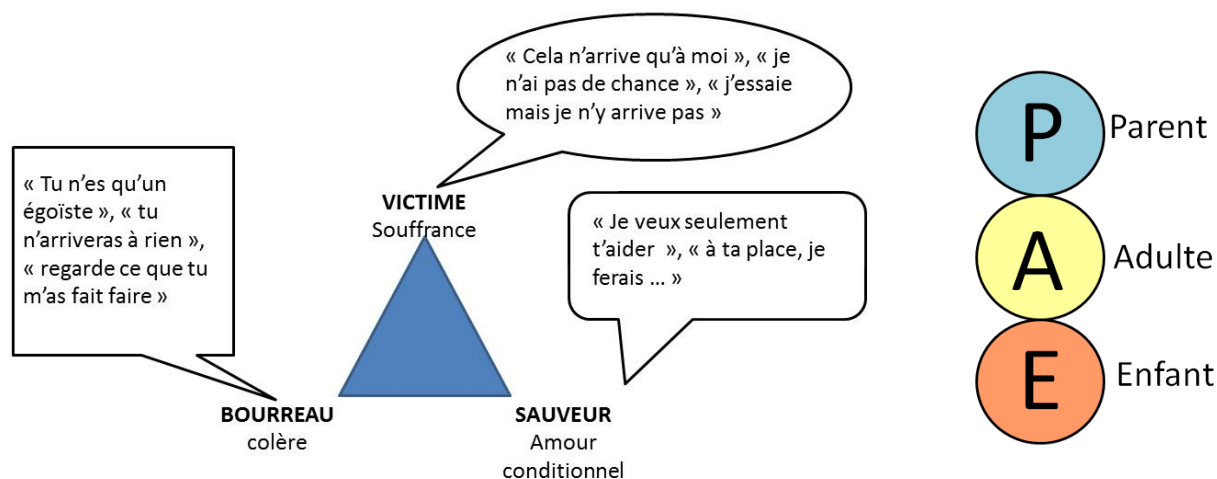
Descriptif	Le conflit, reflet de positions et d'intérêts apparemment divergents, fait partie intégrante des relations humaines et en particulier du contexte professionnel. Il peut être source de malaise, de tensions et de stress. Pourtant, en prenant en compte les enjeux et les besoins de chacun, il 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).





9. 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)





10. La boîte à outils de la gestion d'équipe

Description	Rares sont les managers qui gèrent efficacement une équipe de façon innée. La bonne nouvelle est que devenir manager ça s'apprend ! Ce module vous propose des outils concrets de gestion d'équipe, comment donner et recevoir un feedback, prévenir et gérer les éventuels conflits, se libérer des relations toxiques. Il peut être également complété avec d'autres éléments présents dans le catalogue (être acteur de changement, gestion du stress, outils de connaissance de soi (MBTI, Belbin, personnalités et motivation selon les neurosciences).
Objectifs	1. Conscientiser au rôle de people manager 2. Améliorer la cohésion 3. Faire preuve d'intelligence relationnelle et managériale 4. Diriger une équipe, déléguer, donner du feedback, ... 5. Stimuler la motivation et garder son personnel motivé et compétent 6. Améliorer la gestion de soi 7. Pouvoir recadrer en Puissance et en Respect
Contenu	Jour 1 1. Les rôles et les compétences du manager : postures, attitudes, croyances limitantes 2. Comment communiquer en puissance et respect 3. Manager poubelle : apprendre à ne pas faire à la place de... 4. Les positions de vie selon l'analyse transactionnelle 5. Clarifier mes suppositions 6. Donner une instruction (exercice de Leavitt) + vérification 7. Gestion de la mini plainte ou de la rumeur Jour 2 8. Le cycle d'apprentissage : incompétence inconsciente – incompétence consciente – compétence consciente et compétence inconsciente 9. Comment réagir quand je fais une erreur 10. Savoir dire NON 11. Faire une remarque = kit de survie 12. Traiter la 1ère fois : face à un manquement au ROI, nous sommes quelquefois tentés de fermer les yeux. Or, traiter la 1ère fois comporte de nombreux avantages 13. Donner et recevoir du feedback : améliorer sa communication, le verbal/non verbal, écoute active, assertivité, méthode DESC, le feedback positif : un outil de valorisation Jour 3 14. Les styles de management, styles de hiérarchies, le management situationnel : expérimentation d'outils de management collaboratif



	15. Les objectifs SMART Outils pratiques de gestion quotidienne : mieux gérer son temps et les priorités avec la matrice d'Eisenhower, créer et préserver son espace de ressourcement. En option : Comment mener l'entretien annuel. Mieux se connaître pour mieux travailler ensemble
--	--



11. Optimiser son organisation au travail : donner la priorité aux priorités

Description	Vous vous sentez débordée, noyée. Sous la charge de travail ? Vous arrive-t-il de vous demander en fin de journée ce que vous avez bien pu faire en constatant que, malgré vos efforts, les dossiers s'entassent ? Vous avez la désagréable sensation que le temps vous échappe et que votre efficacité s'émousse ? Vous vous demandez comment allier à la fois l'efficacité, le bien-être et la coopération avec vos collègues ? Cette formation s'adresse aux personnes qui désirent reprendre les rênes de leur vie, pour mieux vivre leur temps et mettre en place les actions afin de concrétiser ce que leur paraît important.
Objectifs	1. Découvrir et mettre en œuvre un panel d'outils pour clarifier les attentes de son environnement 2. Mettre en pratique des outils pour mieux gérer sa charge de travail, en gérant les imprévus tout en restant maître de ses objectifs 3. Améliorer sa communication interpersonnelle
Contenu	1. Mettre en place des outils d'analyse de ses tâches et définir la répartition optimale de son temps de travail. 2. Définir ses attentes en terme de réalisation : objectifs SMART 3. Planifier son travail et gérer les imprévus. 4. Déjouer les pièges avec les lois de la gestion du temps: Pareto, Illich, Laborit ... 5. La matrice d'Eisenhower : comment se positionner entre urgence et importance 6. Apprendre à déléguer efficacement. 7. Comment réagir face aux croqueurs de temps: internes, externes. 8. Comment optimiser ses outils d'organisation personnelle (dont la gestion de ses e-mails) ? 9. Maîtriser son relationnel interpersonnel : positionner ses attentes dans les échanges, savoir dire non de manière assertive, faciliter les échanges par l'écoute active et la validation des interprétations. En option : les outils de gestion du stress



12. Collaborer, oui, mais comment ?

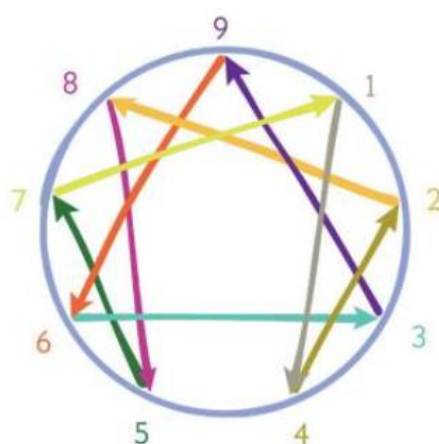
Objectifs	1. Prendre conscience de son rôle dans une équipe et former des équipes complémentaires 2. Apprendre à verbaliser ses besoins et clarifier les malentendus 3. Se répartir les tâches en harmonie grâce à l'identification de nos talents
Contenu	Jour 1 1. Expérimentation de dynamiques collaboratives : carrés cassés, chaises chaotiques, bâton d'Helium, transporter des gobelets, traverser la rivière 2. Identification de son rôle dans le travail en équipe avec le test Belbin : suis-je plutôt planificateur, chercheur de ressources, exécutant, coordinateur, figneleur 3. Prendre plaisir à travailler ensemble : qu'est-ce qu'une collaboration réussie ? Exercice de conter une histoire à deux. 4. Identification de ses préférences de personnalité en terme d'extraversion/introversion et en terme de gestion du temps Jour 2 1. Les bases d'une communication assertive et non-violente: la méthode DESC pour apprendre à verbaliser ses besoins sans jugement, ni domination, ni soumission. 2. Le protocole d'une communication efficace : écoute, reformulation, questionnement. 3. Carte des talents : ce que j'aime faire, ce que je sais bien faire, ce que les autres estiment que je sais bien faire, mes 24 forces de caractère





13. Découverte de l'Ennéagramme

Description	L'Ennéagramme propose un modèle de la structure de la personne humaine qui aboutit à neuf configurations différentes de la personnalité, neuf manières de se définir et de voir le monde. Outil de connaissance de soi et des autres, l'ennéagramme est également un outil de développement personnel qui nous ouvre à la diversité humaine et à la tolérance.
Objectifs	1. Exploration des neuf bases de l'ennéagramme : neuf manières de voir le monde, neuf perceptions de la réalité et neuf façons de réagir. 2. Approche dynamique : les trois cerveaux, les trois centres dominants de l'Ennéagramme. 3. Approche non verbale des neuf bases : activités et exercices pour expérimenter l'énergie caractéristique de chaque base.
Contenu	1. Origines 2. Jargon : Bases, ailes, pôles 3. Les centres : instinctif, émotionnel, mental 4. Les types et sous-types : survie, social, tête à tête 5. Descriptif des Bases et expérimentation de l'énergie caractéristique de chaque base par différentes activités et exercices.





14. Je suis créateur de ma vie

Descriptif	Et si je décidais de retrouver une belle énergie, reprendre les rênes de ma vie pour la vivre pleinement et de manière épanouissante ? La bonne nouvelle est qu'être bien dans sa peau et être heureux est à la portée de tous. Cette formation vous accompagnera pour identifier les prises de conscience et les nouvelles attitudes à adopter, les choix à prendre pour répondre à nos besoins et les outils utiles à surmonter nos résistances.
Objectifs	1. Faire le point sur ma situation professionnelle et personnelle. 2. Identifier les initiatives nécessaires pour vivre pleinement ma vie de manière heureuse et épanouissante. 3. Expérimenter des outils de gestion de soi pour retrouver mon énergie et maintenir mon équilibre.
Contenu	Jour1 Accueil – cadre – menu - présentations - attentes - inclusion 1. Diagnostic de ma situation personnelle à l'aide de la roue de la vie qui prend en compte différentes dimensions: professionnelle, sentimentale et familiale, santé, etc. 2. Les six domaines dans lesquels nous pouvons agir pour prendre soin de soi à l'aide d'actions concrètes: nutrition, pratique sportive, mes zones de contrôle/d'influence, mon hygiène rythme de travail/repos/ressourcement, gestion des émotions, etc. Chaque participant indique sur les différents flipcharts collés au mur les actions qu'il.elle a déjà testé. Discussion et échange. 3. Explication et présentation de plusieurs courbes qui vous permettront d'identifier les différentes étapes que traversent les personnes face à un changement qu'il soit volontaire ou subi. Vous appréhendez également comment accompagner au mieux chaque étape. L'expression et l'accompagnement des émotions fait partie d'un processus d'intégration et d'évolution - <i>Tout ce qui ne s'exprime pas s'imprime</i> – Jacques Salomé. 4. Les hormones du bien-être: L'ocytocine, la dopamine, les endorphines et la sérotonine sont nos alliées pour vivre la vie du bon côté. La bonne nouvelle est qu'il est possible de nous « doper » en adoptant de nouvelles habitudes. Présentation de chaque hormone et identification en binôme et en groupe des actions et comportements que nous pouvons mettre en place pour les développer. Jour 2 rappel en groupe - inclusion 5. Les tuteurs de résilience: Quand nous vivons des moments difficiles, il est utile de connaître les trucs et astuces qui peuvent nous aider à passer le cap: Nos besoins selon Maslow et Thierry Janssen, les 4P, les 4R, visualisation de mon endroit de bien-être où je peux me ressourcer, comment voir le verre à moitié rempli plutôt qu'à moitié vide (conte du Sage et du Roi) , l'importance de nos pensées (conte du loup noir et loup blanc), le positif même dans le négatif (Pack Aventure, Journal de gratitude, etc.) créativité, spiritualité, rire, contacts sociaux, etc. 6. Les freins au changement et outils pour les dépasser.



15. Dépasser le syndrome de l'imposteur et développer la confiance en soi

Descriptif	Il vous arrive souvent d'attribuer vos succès à la chance, aux circonstances ou à vos relations professionnelles ? Vous entendez quelquefois une petite voix qui vous nargue et qui vous fait douter de vos compétences ? Faisons le point ensemble et identifions ce que vous pouvez mettre en place pour développer davantage votre confiance en vous.
Objectifs	1. Etre capable d'identifier les obstacles à ne pas oser prendre sa place de manager 2. Etre capable d'identifier les éléments constitutifs de la confiance en soi. 3. Prendre conscience des leviers à activer pour se libérer du syndrome de l'imposteur.
Contenu	Auto test sur le syndrome de l'imposteur Présentation des éléments constitutifs de la confiance en soi Autodiagnostic : confiance en soi, amour de soi, vision de soi Illustration par des exemples personnels. Théorie - Explication de la théorie de l'attachement, blessures et émotions Test sur les drivers : fais-vite, fais bien, sois fort, fais plaisir. Les 5 étapes du cercle vicieux du syndrome de l'imposteur. Identifier les tuteurs de résilience qui permettent de se libérer du syndrome de l'imposteur

