



Catalogue de formations 2022

Samadhi Coaching © +32 (0) 498 226 339 - TVA BE 671.748.160

www.samadhicoaching.com



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



Catalogue de formations

Pour toute information et commande, veuillez contacter

- ✓ Trilingue FR – EN - ES
- ✓ Un service soigné, une personnalité enthousiaste
- ✓ Toutes les formations proposées sont le fruit de mon expérience personnelle
- ✓ A l'écoute de vos besoins, des formules sur mesure à la demande
 - ✓ Une pédagogie active et participative
 - ✓ Des supports pédagogiques de qualité
- ✓ Déplacement dans toute la Wallonie et Bruxelles

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

🔑 Formations complémentaires

- ✓ **Hypnose** (Lee Pascoe – 2020)
- ✓ New paradigm Multidimensional transformation (maître praticien 13D)
- ✓ **Facilitation visuelle - sketchnoting** (Benoit Degrange – 2019)
- ✓ **Gestion mentale** (AF Bouillet – 2019)
- ✓ **Ennéagramme** (Dominique De Staercke -2018)
- ✓ **Classes inversées**, techniques de rétroactions (Louvain Learning Lab – 2017) et outils collaboratifs (Nathalie Jacquemin)
- ✓ La suite **Google** (Technofuturtic - 2017)
- ✓ Certification d'animatrice de **clubs de rire** (Académie du rire - 2017)
- ✓ Le **référentiel de naissance** (G. Colleuil - 2016-18 : outil de connaissance de soi)
- ✓ **Quick REMAP** : technique d'accompagnement du stress post traumatique (Yves Wauthier – 2017)
- ✓ La méthode **Arc-en-Ciel** ou **Insight** (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) - 2015
- ✓ **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 développement personnel :

- ✓ 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 Nico 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. Revisiter l'erreur avec les outils du coach	5
2. Collaborer, oui, mais comment ? -> 3 jours.....	6
3. Ni hérisson, ni paillason, ni polisson : développons notre assertivité !	7
4. Aborder le conflit autrement.....	8
5. Communication interpersonnelle: comment responsabiliser et créer un cercle vertueux ?	9
6. Les 4 accords toltèques : un outil de transformation de soi	10
7. Agir sur soi pour une autorité plus sereine	11
8. Optimiser son organisation au travail : donner la priorité aux priorités	12
9. Je deviens créateur.ice de ma vie	13
10. Gestion du stress, prévention du burn-out	14
11. Apprivoiser et piloter le changement	15
12. L'attitude et les outils du coach	16
13. Mieux se connaître pour le plaisir d'apprendre ensemble.....	17
14. Découverte de l'Ennéagramme	18
15. La boîte à outil de la gestion d'équipe	19
16. Améliorer l'estime de soi, c'est possible !	20



1. Revisiter l'erreur avec les outils du coach

Descriptif	Il y a encore une ou deux générations, l'école était le lieu de prédilection du savoir. Or, actuellement, avec le développement exponentiel des télécommunications, le savoir se situe davantage à l'extérieur de celle-ci. En parallèle, notre monde expérimente une accélération des changements et nous devons sans cesse trouver de nouvelles solutions à de nouveaux défis. Dès lors, des aptitudes telles que l'anticonformisme, la curiosité, la prise de risques et la persévérance sont cruciales. C'est ce qu'on appelle la pensée divergente. Dans ce nouveau paradigme de l'éducation, la place de l'erreur est fondamentale : l'école devient un lieu suffisamment sécurisant pour permettre aux élèves de développer cette attitude créative, oser expérimenter, faire des erreurs et apprendre de celles-ci. « Nous sommes à l'école pour nous tromper ». En transformant notre regard sur l'apprenant et sur l'erreur, en développant une attitude de coach qui permette à l'élève à son tour de changer son regard sur lui-même et de tirer parti de ce qu'il a appris à travers ses essais et erreurs, l'élève devient davantage acteur du processus.
Objectifs	1. Développer un regard « coach » sur l'élève qui fait des erreurs. 2. Relancer l'apprentissage à partir des erreurs en permettant à l'élève d'évoluer et d'acquérir plus d'autonomie. 3. Chercher des solutions nouvelles qui permettent à l'élève de transformer l'erreur en levier d'apprentissage.
Contenu	1. La place de l'erreur : Jeu Baranga - Emotions ressenties - Définitions et synonymes - Les 4 ennemis du cerveau quand on apprend - L'innovation et l'erreur- Les compétences du XXIe siècle 2. Notions de base d'AT Le triangle dramatique et s'en libérer : accompagner l'élève à sortir du rôle de victime 3. Les outils du « coach » : l'art du questionnement, Zone de confiance – zone d'exploration – zone de panique ; S'interroger sur sa pratique ; Les 3P 4. Les alliés : Les encouragements -> les signes de reconnaissance ; L'importance de la persévérance -> la plasticité du cerveau -> les mots magiques -> exemples de réussites à partir de l'échec 5. Laisser la place à l'erreur : co-construction d'une carte mentale contenant les éléments à prendre en compte. 6. Typologie des erreurs des élèves : J.P. Astolfi 7. Citations soutenant l'erreur comme moteur d'apprentissage.



2. Collaborer, oui, mais comment ? -> 3 jours

Descriptif	Le Pacte d'excellence a pour ambition de favoriser la collaboration entre enseignants et d'assurer un travail collaboratif de qualité. Oui, mais comment s'y prendre pour que cette collaboration soit fructueuse et respectueuse de chacun ?
Objectifs	1. Définir la notion d'équipe dans une perspective de leadership partagé 2. Apprendre à communiquer clairement en verbalisant ses besoins et en clarifiant les malentendus 3. Identifier le cadre de fonctionnement idéal au leadership partagé, pouvoir le mettre en place avec l'adhésion des membres de l'équipe
Contenu	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, figoleur 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 (2 préférences selon le MBTI) 5. Les bases d'une communication assertive et non-violente: la méthode DESC pour apprendre à verbaliser ses besoins sans jugement, ni domination, ni soumission. 6. Le protocole d'une communication efficace : écoute, reformulation, questionnement. 7. Carte des talents selon Philippe Brasseur : mes compétences au travail, mes qualités humaines, les domaines qui m'intéressent, 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 8. ->l'expérience des entreprises libérées et la redéfinition des rôles 9. Comment bâtir une culture de la collaboration: interdépendance, transparence, confiance, clarification des responsabilités et rôles, communication, reconnaissance/célébration, clarification des objectifs, les réunions Agile scrum (debout, tous les jours, même heure, 15 min maxi, etc.), les outils pour gérer le travail en équipe



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

Descriptif	S'affirmer positivement dans ses relations interpersonnelles est une clé pour des relations harmonieuses et authentiques. 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	4. Analyser ses modes de communication instinctifs. 5. Établir des relations professionnelles et personnelles en respectant l'autre et soi-même. 6. Clarifier les échanges : « oser dire en sachant dire ».
Contenu	10. 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. 11. Qu'est-ce que l'assertivité ? quelles sont ses caractéristiques ? 12. Créer une démarche assertive à l'aide de la méthode DESC : Décrire, Exprimer, Spécifier (des solutions), Conclure. 13. 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. 14. Les limites de la méthode DESC.





4. 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 scolaire. Il peut être source de malaise, de tensions et de stress autant pour les élèves que pour l'enseignant(e). 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. 3. Accompagner les parties pour qu'elles trouvent elles-mêmes leurs propres solutions
Contenu	1. Définitions et différentes causes aux conflits. 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. Gestion des conflits : requin (imposer), gazelle (éviter), lapin (céder), renard (compromis), chouette (gagnant-gagnant) 3. Passer de requin à chouette : écoute active/clarification/reformulation 4. Passer de lapin à chouette : je fais valoir mes besoins ; La méthode DESC(C) – description des faits, j'exprime mon émotion, je propose une solution, je conclus 5. Que faire si mon interlocuteur ne coopère pas : Le disque rayé ; Le « oui, j'ai fait une erreur » (face au risque de se faire manipuler) ; L'édredon (à utiliser face à une personne très critique) ; Le silence radio (face à des reproches ou des sermons inutiles) 6. Eléments bloquant et ceux favorisant la communication 7. Synthèse : 10 outils pour mieux communiquer 2e partie : Se libérer des relations toxiques - le triangle dramatique ; Protocole de gestion d'une « victime », les 5 questions à se poser pour éviter d'être sauveur, Que dire face à un bourreau ? Annexe – Décoder et gérer nos émotions





5. Communication interpersonnelle: comment responsabiliser et créer un cercle vertueux ?

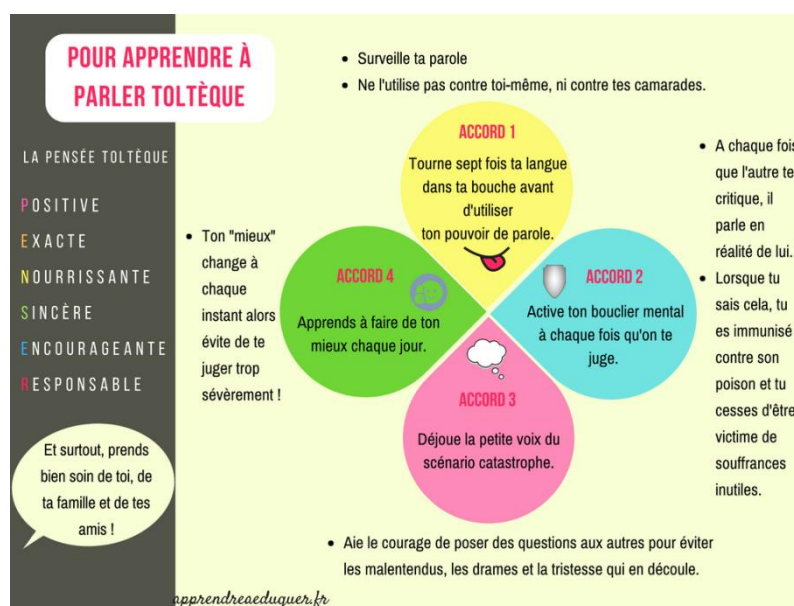
Descriptif	Quels rôles jouons-nous ? Et si ces rôles avaient une influence sur la relation créée avec mon interlocuteur et/ou le groupe classe? Au cours de cette formation, les participants prendront conscience de leurs rôles principaux (adulte-parent-enfant) et de leur éventuelle participation aux relations toxiques du triangle dramatique (bourreau-victime-sauveur) et surtout comment s'en libérer! Ainsi, chacun pourra apprendre à choisir consciemment et librement le sien, 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 selon 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	<u>Jour 1</u> 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). 2. Les types de transactions: parallèles, croisées, cachées 3. Comment reconnaître les acteurs en fonction des mots, intonation, gestes, ... ? qui parle à qui? 4. Identification des aspects négatifs et positifs de chaque rôle -> test de l'égogramme: quel(s) rôle(s) est-ce que je joue en particulier? 5. Les positions de vie 6. Les signes de reconnaissance, stroke, accroches <u>Jour 2</u> 7. Le triangle dramatique (Karpman): bourreau, victime, sauveur. Qui sont ces acteurs par rapport aux états du moi de l'AT? 8. En quoi est-il dramatique? 9. Quels sont les avantages pour chaque rôle? Comment reconnaître chaque rôle? 10. Comment se jouent les jeux psychologiques? Comment s'en libérer 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)





6. Les 4 accords toltèques : un outil de transformation de soi

Descriptif	Les accords toltèques nous proposent un code de conduite simple et puissant pour libérer notre potentiel et améliorer nos relations interpersonnelles. Ce code de conduite contient des clés pour : • assurer la cohérence entre nos pensées, notre parole et nos actions. • vivre notre vie davantage en conscience en nous libérant de nos croyances limitantes. • savourer davantage la richesse de l'instant présent et nous affranchir de la fuite en avant ou du perfectionnisme.
Objectifs	1. Découvrir l'état d'esprit des 4 accords toltèques et leurs messages 2. Expérimenter des outils concrets et applicables dans le quotidien. 3. Trouver des leviers d'action face à nos croyances et aux malentendus de communication.
Contenu	1. Découvrir les « 4 accords toltèques » : Que ma parole soit impeccable, ne rien prendre personnellement, vérifier ses suppositions et faire de son mieux 2. Premier accord : « Que ta parole soit impeccable » : Les 3 passoires ; J'apprends à ne plus « râler » avec Le Pack aventure; les signes de reconnaissance 3. Deuxième accord : « Quoi qu'il arrive, n'en fais pas une affaire personnelle » : Prendre du recul Qu'en penserait XXX ? – se poser des questions ouvantes 4. Troisième accord : « Je vérifie mes suppositions » : L'importance de nos croyances Protocole de l'écoute active : Questions ouvertes/fermées/ La reformulation/ La clarification/ La méthode DESC(C) 5. Quatrième accord : « Fais toujours de ton mieux » : Nos drivers – Moteurs ; Mes signes de reconnaissance ; le droit à l'erreur





7. Agir sur soi pour une autorité plus sereine

Descriptif	La question de l'autorité est inhérente à la position de l'enseignant(e) et qu'il/elle soit débutant ou expérimenté, elle n'est jamais acquise une fois pour toute. Démunis face à la gestion de la classe, certains enseignants sont démotivés, ou adoptent des comportements agressifs et humiliants pour faire régner « l'ordre ». Or, cette attitude trop laxiste ou trop dominante est contre-productive et n'induit pas un climat propice aux apprentissages. L'autorité est avant tout une attitude intérieure qui va induire une série de comportements, d'attitudes et de façons de communiquer. L'enseignant pourra confronter les approches proposées à sa propre situation professionnelle, faire ses propres choix et adapter selon ses besoins et ceux de ses élèves.
Objectifs	1. Initier une démarche réflexive sur son style d'autorité 2. Prendre conscience de l'impact de sa communication sur son interlocuteur 3. Appréhender des outils de gestion du stress et de comportements agressifs
Contenu	1. Quel rôle est-ce que j'adopte dans ma communication avec les élèves ? Parent nourricier et parent normatif -> des concepts éclairants 2. Importance du NON VERBAL et de l'ancrage 3. Importance du VERBAL : comment fixer le cadre en début d'année ? comment est-ce que je pose mon cadre ? 4. Règles et sanctions. 5. Comment réagir ? Communication directe, non-violente, responsabilisante et gestion des émotions 6. Outils pour améliorer mon relationnel et pour gérer des comportements agressifs



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

Description	Vous vous sentez débordée, noyé. 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



9. Je deviens créateur.ice 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 nouvelles attitudes à adopter, les choix à prendre pour répondre à vos besoins et les outils utiles à surmonter vos 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.



10. Gestion du stress, prévention du burn-out

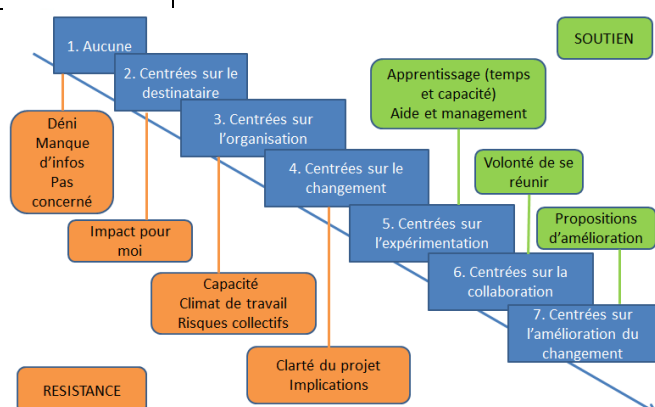
Descriptif	Vous souhaitez découvrir le mécanisme du stress et comment vous en prémunir ? Vous êtes en questionnement par rapport au burn-out ? Vous souhaitez vous protéger et apporter du mieux être chez vous et chez les élèves ? Cette formation est alors faite pour vous ! A l'issue de celle-ci, vous 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	4. Mieux comprendre le stress, le reconnaître, en identifier les facteurs déclencheurs et les conséquences comme le burn-out. 5. Comprendre les mécanismes cérébraux et les deux modes mentaux. 6. Expérimenter des outils de gestion de son propre stress et de celui de l'autre.
Contenu	1. Les mécanismes du stress : définition, ses mécanismes notamment le syndrome général d'adaptation, ses causes (autodiagnostic : échelle d'évaluation agents stressseurs Holmes Rahe) 2. Liens avec le burn-out (test du SPF emploi) 3. Reconnaître les 3 états de stress selon les neurosciences : fuite, inhibition, et lutte – les 3 gouvernances du cerveau – gérer le stress des autres Stress de lutte ou instinct grégaire ? faire face à l'agressivité 4. Agir à deux niveaux : 4.1. sur la situation • Sur quoi ai-je prise ? que puis-je changer ? que dois-je accepter ? • J'adapte mon mode de communication en fonction du type de personnalité • Expérimentation de quelques outils du coach: les 3P ; le climat que j'instaure dans ma classe ; la pyramide des moyens 4.2. sur sa stressabilité • Ecouter nos émotions/prendre en compte nos besoins ; • Gestion des modes mentaux (automatique vers adaptatif); Pack aventure ; dessine-moi ta situation, Exercice de multi-sensorialité ; Exercice de la multiplication des points de vue, Exercice du 1,2 ,3 ; Les questions ouvragées • Agir sur ses moteurs stressants (fais-vite, fais des efforts, sois parfait, etc.) • Détente et ressourcement : Bâillement ; Exercice Pulsation de Neuro imagination : Horst Kraemer ; Yoga ; Exercices de MAX Deloor -> augmenter le bon ; Cohérence cardiaque 10 min – 365 ; Enracinement ; Massage en rond ; Body scan ; Calme et attentif comme une grenouille





11. Apprivoiser et piloter le changement

Descriptif	Comment comprendre les réactions face au changement ? Comment comprendre les émotions ressenties ? Sur quoi pouvons-nous nous appuyer pour faire face à une difficulté et rebondir ? Quelles prises de conscience provoquer ? Quelles attitudes de vie adopter ? Quels choix prendre pour répondre à nos besoins ? Comment vivre positivement le changement et les transitions vers un nouveau commencement ? Comment devenir un acteur de changement ? Cette formation propose des apports théoriques et pratiques qui permettront aux participants de mieux comprendre le changement et les transitions afin de mobiliser au mieux leurs ressources et celles de l'autre.
Objectifs	1. Identifier les étapes que traversent les personnes face à un changement qu'il soit volontaire ou subi afin de mieux s'accompagner et accompagner les autres. 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 tuteurs 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





12. L'attitude et les outils du coach

Description	Le terme <i>coaching</i> est un terme qui recouvre plusieurs réalités. 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 l'équipe pédagogique ou la direction ? Quelle incidence aura-t-elle sur l'élève ? Le coach, par ses questions pertinentes, accompagne son client pour qu'il trouve les solutions en lui. De même, face à l'erreur commise par l'élève, l'enseignant plutôt que de donner la réponse ou de sanctionner, accompagnera celui-ci pour qu'il trouve lui-même la cause de son erreur et surtout ce qu'il devra mettre en place pour éviter qu'elle ne se reproduise. Ainsi, le modèle des 3P : Protection, Permission, Pouvoir, un accompagnement bienveillant, poser des questions ouvertes, non-jugeantes, ou encore comment responsabiliser un élève en position de « victime » sont les types d'outils que nous expérimenterons.
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 et complémentaire.



13. Mieux se connaître pour le plaisir d'apprendre ensemble

Description	Par l'expérimentation d'une sélection variée de tests de personnalité reconnus et l'identification de leurs valeurs et compétences, les participants prendront conscience de leur mode de fonctionnement, de leurs points forts et freins, de leurs valeurs et singularité. Ils découvriront une pluralité de profils, chacun appréhendant la réalité sous un prisme différent. Se comprendre et comprendre l'autre assure ainsi une décentration, favorise l'empathie et la communication. Le climat d'apprentissage s'en trouve amélioré et le plaisir à apprendre et travailler ensemble est accru. Les acquis sont transposables aux élèves afin de les sensibiliser à la diversité des profils, les motiver et appréhender des outils pour améliorer les travaux de groupe.
Objectifs	1. Elaborer une image plus claire de son mode de fonctionnement au niveau personnel et dans une équipe. 2. Prendre conscience de la pluralité des profils et des comportements humains. 3. Développer de nouveaux comportements, accroître sa tolérance à la différence.
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





15. La boîte à outil de la gestion d'équipe

Description	Rares sont les directions 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, donner une instruction, gérer les rumeurs. Il peut être également compléter 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 : incompetence inconsciente – incompetence 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 1ere fois : face à un manquement au ROI, nous sommes quelquefois tentés de fermer les yeux. Or, traiter la 1ere 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 16. Outils pratiques de gestion quotidienne : mieux gérer son temps et les priorités avec la matrice d'Eisenhower, créer et préserver son espace de ressourcement.



16. Améliorer l'estime de soi, c'est possible !

Description	En quoi consiste l'estime de soi ? Comment se construit-elle ? Quel est l'impact de l'estime de soi dans le processus d'apprentissage ? Quel rôle l'école peut-elle jouer pour accompagner les jeunes à s'estimer positivement ? Quels sont les outils que l'enseignant peut mobiliser ? Voici quelques questions auxquelles cette formation se propose de répondre.
Objectifs	1. Acquérir une connaissance précise des mécanismes qui fondent l'estime de soi 2. Envisager des pistes/outils par lesquels il est possible de restaurer l'estime de soi des jeunes qui ont une image négative d'eux-mêmes
Contenu	1. Définitions et éléments conduisant à une faible estime de soi 2. Nos croyances, un filtre déformant : sont-elles utiles ? réalistes ? rigides ? etc. 3. Nos pensées autocritiques (ou drivers): fais vite, fais bien, fais plaisir, sois fort, fais un effort 4. Nos saboteurs : "Eve dans ses rêves", "Natasha ne se décide pas"; "Jean-Lou va pas au bout"; "Kate catastrophète"; "Baptise perfectionniste"; "Hugo toujours plus haut": les reconnaître et comment les minimiser 5. Prendre conscience de nos pensées négatives et comment les changer 6. Cadre externe/cadre interne : comment faire confiance à son intuition, à ce qui est juste pour soi 7. Pistes complémentaires pour augmenter l'estime de soi : un réseau social fort, prendre soin de soi, fixer ses objectifs et développer ses compétences en matière de résolution de problème 8. Je revois mon mode de communication et la relation avec l'autre : a. les signes de reconnaissance : positif, négatif, conditionnels, inconditionnels b. Se libérer du rôle de victime : coaching, reformulation, clarification, accompagner la mise à l'action 9. Voir le verre à moitié plein : a. Augmenter le plaisir et la satisfaction b. Identification et valorisation de ses qualités, ses réussites Les journées sont ponctuées de dynamiques et exercices visant à restaurer la confiance en soi et augmenter l'estime de soi et sont transférables