



Catalogue de formations écoles

Samadhi Coaching © +32 (0) 498 226 339 - TVA BE 1018.738.738

www.samadhicoaching.com





Catalogue de formations

Pour toute information et commande, veuillez me 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 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

- ✓ **Communication consciente et responsable** (Martine Marenne – CNV – 2025-2026)
- ✓ **Sociocratie et Intelligence collective** (Guy Veny - mars 2022 et Nathalie Jacquemin 2023)
- ✓ **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)
- ✓ Praticienne certifiée en **référentiel de naissance** (G. Colleuil - 2016-18)
- ✓ **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 - **constellations familiales** (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 (1991-1992)



Samadhi Coaching vous propose

Contenu

1. Connaissance de soi et gestion de soi	6
Améliorer l'estime de soi, c'est possible !.....	6
Je rebondis malgré l'adversité.....	7
Gestion du stress, prévention du burn-out.....	8
Mieux se connaître pour le plaisir d'apprendre ensemble	9
Découverte de l'Ennéagramme.....	10
2. Communication et gestion de classe	11
Je donne du feedback constructif à mes élèves.....	11
Revisiter l'erreur avec les outils du coach.....	12
Ni hérisson, ni paillason, ni polisson : développons notre assertivité !.....	13
Dynamiser l'entraide et la motivation : stratégies innovantes pour renforcer l'entraide, la motivation et la persévérance en classe	14
Aborder le conflit autrement	15
Communication interpersonnelle: développer des réparties puissantes et respectueuses.....	16
Mieux communiquer avec les 4 accords toltèques.....	17
Agir sur soi pour une autorité plus sereine	18
3. Leadership et Intelligence collective.....	19
Faciliter l'intelligence collective	19
Apprivoiser et piloter le changement.....	20
Changer sa posture professionnelle.....	21
Collaborer, oui, mais comment ? -> 3 jours	23
Optimiser son organisation au travail : donner la priorité aux priorités.....	24
La boîte à outil de la gestion d'équipe -> 3 j.....	25
Réunions efficaces.....	26
L'attitude et les outils du coach	27



1. Connaissance de soi et gestion de soi

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 ? Quels rôles 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	<ol style="list-style-type: none">1. Acquérir une connaissance précise des mécanismes qui fondent l'estime de soi2. 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	<ol style="list-style-type: none">1. Diagnostic – définitions – reconnaître les excès et déficit d'estime de soi chez l'enfant : jeu en binômes : classement d'affirmations en fonction de sa position suivie d'une discussion en groupe2. Valeurs et croyances : lecture de document en mode classe inversée : effet pygmalion, théorie de l'attachement, rôle des parents – présentation en plénière suivie par une synthèse avec un jeu Thiagi3. Théorie sur le Contrôle interne/externe –intension divisée - Zone de confiance – zone d'exploration – zone de panique4. Découverte de nos injonctions (moteurs internes selon Taibi Kahler) : tests sur nos moteurs internes et comment s'en libérer.5. Rôle de l'école – axes d'action : 1 Assurer la sécurité physique et émotionnelle ; 2- Reconnaissance de son identité propre, 3-Fixer des objectifs cohérents ; 3- Valorisation et expression de signes de reconnaissance ; 5- Appartenance au groupe.6. Rôle de l'enfant– comment le soutenir ? 8 pistes : Mieux se connaître, Valoriser des réussites et qualités ; Eviter les comparaisons ; Agir selon la méthode des petits pas ; Faire taire sa critique intérieure ; faire valoir ses désirs et besoins (théorie de Max Neef) ; s'appuyer sur le soutien social ; accepter l'échec comme moyen d'apprentissage.7. Découverte et expérimentation de dynamiques visant à restaurer et/ou améliorer l'estime de soi : les cartes des forces et vertus – cartes UNICEF des talents– roue des émotions – jeu des vérités et mensonges – lister ses qualités et défaut/le blason – jeu Totem – bingo – activité parle-moi de toi – cartes privilèges – exercices de gestion de l'anxiété – contes du billet et quelle est ma valeur - etc.



Je rebondis malgré l'adversité

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	<ol style="list-style-type: none">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	<p>Jour1 Accueil – cadre – menu - présentations - attentes - inclusion</p> <ol style="list-style-type: none">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. <p>Jour 2 rappel en groupe - inclusion</p> <ol style="list-style-type: none">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.



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	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">1. Les mécanismes du stress : définition, ses mécanismes notamment le syndrome général d'adaptation, ses causes (autodiagnostic : échelle d'évaluation agents stressés 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'agressivité4. Agir à deux niveaux :<ol style="list-style-type: none">4.1. sur la situation<ul style="list-style-type: none">• 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 ;4.2. sur sa stressabilité<ul style="list-style-type: none">• Ecouter nos émotions/prendre en compte nos besoins ; besoins et moyens selon Max Neef• 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 ouvrantes• 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



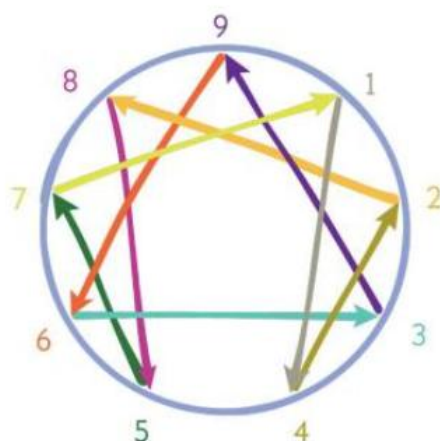
Mieux se connaître pour le plaisir d'apprendre ensemble

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	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">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 Belbin3. 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 motivations6. Introduction au MBTI (Myers Briggs Type Indicator). Quelles sont nos préférences sur les axes : E Extraversion / I Introversión ; Recueil d'information : S Sensation / N' Intuition ; Prise de décision : T Pensée / F Sentiment ; Mode d'action : J Jugement / P Perception



Découverte de l'Ennéagramme

Description	<p>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.</p> <p>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.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">1. Origines2. Jargon : Bases, ailes, pôles3. Les centres : instinctif, émotionnel, mental4. Les types et sous-types : survie, social, tête à tête5. Descriptif des Bases et expérimentation de l'énergie caractéristique de chaque base par différentes activités et exercices. Anecdotes, témoignages, partages, ... pour compléter/illustrer la théorie <p>Chaque participant repart avec une hypothèse sérieuse sur son propre profil de personnalité... ou 2 à 3 hypothèses parmi lesquelles trancher + un syllabus.</p>





2. Communication et gestion de classe

Je donne du feedback constructif à mes élèves

Descriptif	<p>Cette formation vise à outiller les enseignants dans l'art du feedback constructif, essentiel pour guider les élèves dans la compréhension de leurs erreurs et les inciter à s'améliorer. Nous explorerons des techniques pour offrir des retours clairs, précis et motivants, en mettant l'accent sur l'identification des sources d'erreurs et la proposition de stratégies d'amélioration. Les participants apprendront comment formuler des feedbacks qui non seulement corrigent, mais aussi inspirent et encouragent les élèves, créant un environnement d'apprentissage où l'erreur devient une opportunité de croissance. En abordant les aspects psychologiques et pédagogiques du feedback, cette formation renforcera l'impact positif des enseignants sur le parcours éducatif de leurs élèves.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1. Outiller pour donner des feedbacks constructifs à l'écrit et à l'oral2. Créer les conditions pour donner du FB
Contenu	<ol style="list-style-type: none">1. Introduction : le jeu de l'amiral – créer les prises de conscience sur la posture de l'échec, l'importance du feedback et les conditions pour le donner2. Théorie : Statut de l'erreur – erreur à éviter/positivée. Feedback Conditionnel et inconditionnel, positif et d'amélioration3. Les conditions du feedback efficace : réfléchir au but/forme/mode de communication/moment/contexte pour donner du feedback- Les tamis de Socrate et mises en situation4. Analyse de cas pratiques : sur base d'exemples de commentaires au bulletin et autres feedback constructifs ou non, faire émerger les éléments qui rendent le feedback constructif5. Rédaction de feedback positifs et d'amélioration : exercice en sous-groupe par matière et puis en 2e temps les participants s'échangent les feedback (ex : les sciences pour le littéraires et vice versa) – évaluation par les pairs6. Séquences vidéos et partage d'image visant à prendre conscience de l'impact sur l'estime de soi de l'élève et les éléments constitutifs de la réussite scolaire7. Formuler du feedback oral – mise en situation avec le jeu totem <p>Sources : Carole Dweck (état d'esprit fixe et de développement) Baptiste Delvallé, Comment donner du feedback constructif à ses élèves, Lyon, Ed Chronique sociale, 2020</p>



Revisiter l'erreur avec les outils du coach

Descriptif	<p>Dans un monde en transition, la place de l'erreur est fondamentale : l'école est appelée à devenir un lieu suffisamment sécurisant pour permettre aux élèves de développer cette attitude créative si nécessaire pour faire face aux défis de demain. Oser expérimenter, oser faire des erreurs et apprendre de celles-ci. «Nous sommes à l'école pour nous tromper ».</p> <p>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 est invité à se responsabiliser et à devenir davantage acteur de son processus d'apprentissage.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">1. La place de l'erreur : Mise en situation- Emotions ressenties - Définitions et synonymes2. Découverte en classe inversée de ressources clés : effet Pygmalion, les ennemis du cerveau, l'innovation et l'erreur3. Notions de base d'analyse transactionnelle et du triangle dramatique et comment s'en libérer : accompagner l'élève à sortir du rôle de victime et l'inviter à se responsabiliser. Eviter de jouer les rôles de bourreau et de sauveur.4. Découverte des outils du « coach » : l'art du questionnement, les 3 zones : confiance – zone d'exploration – zone de panique, puissance)5. Les alliés : Les encouragements -> les signes de reconnaissance ; L'importance de la persévérance6. Diagnostiquer et remédier à l'erreur avec la « ousologie »7. Partage d'expérience à partir d'une carte mentale contenant les éléments à prendre en compte pour laisser la place à l'erreur8. Typologie des erreurs des élèves de JP Astolfi – jeu pédagogique et partage d'expériences9. Citations soutenant l'erreur comme moteur d'apprentissage



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

Descriptif	Axée sur l'affirmation de soi dans les relations interpersonnelles, cette formation vise à cultiver des interactions harmonieuses et authentiques. Cette formation permet d'identifier et de gérer efficacement les comportements passifs, agressifs ou manipulateurs. À travers des techniques pratiques, les participants apprennent à puiser dans leurs ressources internes pour faire face aux situations conflictuelles, tout en développant des réparties puissantes et non-violentes. L'accent est mis sur le respect de soi et des autres, clé d'une communication efficace et respectueuse dans le milieu éducatif.
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">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 OSBD+A4. 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 OSBD+A.





Dynamiser l'entraide et la motivation : stratégies innovantes pour renforcer l'entraide, la motivation et la persévérance en classe

Descriptif	<p>Cette formation propose d'expérimenter des méthodes interactives pour développer l'entraide, la responsabilité et la persévérance chez les élèves. À travers des activités variées telles que les classes inversées, des sessions de feedback constructif, et la création d'escape games éducatifs, les enseignants explorent des techniques pédagogiques innovantes pour stimuler la motivation et l'autonomie des élèves. Les participants apprendront à intégrer des approches collaboratives en classe, tout en s'adaptant aux besoins et retours des élèves, renforçant ainsi leur rôle d'acteurs de leur propre apprentissage. Les théories de la motivation et les neurosciences viennent étayer cette approche dynamique, invitant à une réflexion approfondie sur les méthodes d'enseignement et le bien-être scolaire.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1. Comprendre et expérimenter des dispositifs et outils pédagogiques centrés sur l'entraide, la responsabilité, et la coopération.2. Élaborer des stratégies pour développer chez les élèves la motivation, l'autonomie, la résilience, le respect, le sentiment d'efficacité personnelle, la persévérance, et le dépassement de soi.3. Identifier et mettre en œuvre des méthodes pour mesurer l'efficacité des dispositifs et outils adoptés.4. Partager et échanger avec les collègues sur les impacts et retombées de ces méthodes et outils.
Contenu	<ol style="list-style-type: none">1. Faire connaissance en s'amusant et créer du lien.2. Classes inversées avec le Jigsaw Learning (Apprentissage en puzzle) ou World café: découverte en sous-groupe de ressources à partager en plénière.3. Rétroaction avec un dé en mousse : Après les exposés ou de la théorie, les participants notent ce qui 1: était le plus intéressant 2: est le plus urgent à mettre en œuvre 3: le plus surprenant, ...4. Préparation de questions pour 1 quizz : sur base des ressources découvertes, préparation de questions pour le groupe adverse.5. Prise en main de wooclap : création du quizz, d'un parcours sondage, nuage de mots, association d'expressions, question ouverte...6. L'art de donner du feedback : les participants notent de manière anonyme sur une feuille ce qu'ils ont aimé/pas aimé de cette journée.7. Option : Préparation d'Escape game éducatifs sous forme de tutorat entre pairs8. Identification d'objectifs personnels à réaliser d'ici le 2^e jour. <p>Jour 2</p> <ol style="list-style-type: none">9. Retour sur les résultats du feedback du 1^{er} jour et des objectifs réalisés depuis le 1^{er} jour.10. Brain storming selon Thiagi : le groupe est divisé en 2 et les participants répondent à des questions différentes (soit de contenu, soit de synthèse). Dialogue panaché entre les membres de chaque groupe et réalisé en binôme.11. Escape games préparés par les participants12. Jeu cadre Thiagi à jouer par groupe de 4 ou 5: inventer individuellement sur base de 2 cartes, un 3^e conseil. But : retravailler la matière et inventer d'autres conseils et apprendre en s'amusant. Le contenu des cartes est adaptable à la matière enseignée.13. Apports théoriques durant les 2 jours : théories de la motivation (Attentes valeurs – buts d'accomplissement et autodétermination-> Bandura, Deci & Ryan, Wigfield, Elliott & Hulleman, Dweck, etc.), neurosciences, zone de confort/exploration/panique, le cycle de l'apprentissage, les ennemis du cerveau quand on apprend, triangle dramatique de Karpman (comment accompagner une victime et ne pas jouer au sauveur).



Aborder le conflit autrement

Descriptif	<p>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, et en acquérant des compétences communicationnelles, il est possible de le gérer de façon constructive et de susciter la coopération.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">1. Définitions et autodiagnostic sur les différentes causes aux conflits et les manières instinctives de les résoudre. Analyse globale et interprétation des résultats. Prendre conscience de son degré de contrôle et marges de manœuvre dans sa relation avec l'autre.2. Sur base du diagramme de Thomas Kilmann, visualiser les différentes issues possibles au conflit et comprendre que plusieurs issues sont possibles en fonction que l'on veuille privilégier la relation ou ses propres intérêts : requin (imposer), gazelle (évitement), lapin (céder), renard (compromis), chouette (gagnant-gagnant).3. Mise en évidence de nos croyances et projections qui génèrent des comportements d'accusation et de culpabilisation. Exercices de visualisation – jeu du fait divers – séquence vidéo « La Marche de l'empereur ».4. Développer des issues gagnantes-gagnantes en améliorant sa communication avec la méthode ERIC : écoute, reformulation, investigation et conclusion. Exercices en binômes sur base de situations concrètes. Discussion en plénière. <p>2e jour :</p> <ol style="list-style-type: none">5. Apprendre à faire valoir ses besoins avec la CNV et la méthode DESC(C) – description des faits, j'exprime mon émotion, je propose une solution, je conclus6. Expérimentation d'options si l'interlocuteur ne coopère pas : le disque rayé ; le « oui, j'ai fait une erreur » ; l'édredon (à utiliser face à une personne très critique) ; le silence radio (face à des reproches ou des sermons inutiles). Exercices pratiques en trinômes.7. Eléments bloquant et ceux favorisant la communication8. Se libérer des relations toxiques en prenant conscience de son éventuel rôle dans le triangle dramatique. Apprendre à gérer 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



Communication interpersonnelle: développer des réparties puissantes et respectueuses

Descriptif	<p>L'enseignant qu'il soit novice ou expérimenté peut se sentir démuné face aux provocations, moqueries et autres comportements déstabilisants. Comment répondre de manière assertive et constructive dans des situations d'interaction avec les élèves, les parents, et les collègues ? Les participants co-construiront un corpus de réparties qui maintiennent l'autorité et le respect, tout en évitant la confrontation ou l'escalade des tensions. Des mises en situation et des jeux de rôle seront utilisés pour pratiquer des réparties en temps réel, avec des retours et des conseils personnalisés.</p> <p>Enfin, les participants seront amenés à réfléchir sur leur propre style de communication et à élaborer des plans d'action personnels pour intégrer ces compétences dans leur pratique quotidienne. L'objectif est de quitter la formation avec un ensemble d'outils concrets et applicables pour des interactions plus positives et constructives en invitant l'autre à se responsabiliser et à établir les bases pour des relations authentiques dans le respect et limites de chacun.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1. Identifier et reconnaître les 3 états du moi selon l'analyse transactionnelle2. Identifier les 3 acteurs du triangle dramatique et s'en dégager.3. Pouvoir repérer et choisir son mode de communication.
Contenu	<ol style="list-style-type: none">1. Découverte des origines et concepts clés de l'analyse transactionnelle: théorie des 3 états du moi et leurs variantes. Les types de transactions: parallèles, croisées, cachées : Identification des réactions habituelles des participants et classement de ces réactions.2. Comment reconnaître les acteurs en fonction de leur non-verbal. Jeux de rôles et mises en situation.3. Identification des aspects négatifs et positifs de chaque rôle -> test de l'égogramme: quel(s) rôle(s) est-ce que je joue en particulier? Analyse et interprétation des résultats en binôme et plénière.4. Dialogue interactif sur les positions de vie.5. Les signes de reconnaissance, stroke, accroches <p><u>Jour 2</u></p> <ol style="list-style-type: none">6. Le triangle dramatique (Karpman): bourreau, victime, sauveur. Qui sont ces acteurs par rapport aux états du moi de l'AT? Comment s'en libérer ?7. Réponse aux provocations et transgressions identifiées en amont sur base des rôles de l'analyse transactionnelle (enfant libre, adulte, parent normatif et nourricier) - co-construction en World café d'un corpus de réparties puissantes et respectueuses - partage en plénière8. Mises en situation



Mieux communiquer avec les 4 accords toltèques

Descriptif	<p>Cette formation transpose les principes des accords toltèques, un code de conduite simple et puissant, à notre vie personnelle et scolaire. Au travers d'un éventail de dynamiques actives et variées, elle propose un espace réflexif et d'expérimentation pour :</p> <ol style="list-style-type: none">1. assurer la cohérence entre nos pensées, notre parole et nos actions,2. cultiver une communication positive, respectueuse et sincère, pour renforcer la confiance et l'estime au sein de l'équipe et avec les élèves.3. apprendre à renforcer sa résilience émotionnelle en évitant de prendre les critiques personnellement4. encourager une communication claire et en vérifier nos hypothèses, nous ouvrons la voie à une meilleure compréhension mutuelle. Cette clarté contribue à des relations plus authentiques et constructives au sein de l'école et contribue à générer un climat bienveillant et propice aux apprentissages <p>Les participants seront outillés pour créer un climat scolaire plus harmonieux, à améliorer leurs compétences relationnelles et émotionnelles et à les transposer dans leurs relations avec les élèves, les collègues et hiérarchie et les parents.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">1. Introduction des concepts clés des « 4 accords toltèques », origine et philosophie: séquences vidéos de présentation – en version enfant et adulte - Echange entre pairs et classe inversée à lecture de documents tels que les 3 passoires, l'effet Pygmalion, citations. Présentation en plénière et clôture avec un jeu Thiagi.2. Premier accord : « Que ta parole soit impeccable » - Exercices pratiques du pack aventure visant à se concentrer sur les aspects positifs; comment donner des signes de reconnaissance avec le jeu Totem – jeu en plénière.3. Deuxième accord : « Quoi qu'il arrive, n'en fais pas une affaire personnelle » : prendre conscience de l'influence des projections et comment prendre du recul. Théorie des neurosciences et les mécanismes du mode mental automatique et adaptatif. Exercices en binômes.4. Troisième accord : « Je vérifie mes suppositions » : prendre conscience de l'impact de nos croyances et représentations. Jeu de rôle en trinômes avec le protocole de l'écoute active sur base de situations empruntées du quotidien des participants: Questions ouvertes/fermées/ La reformulation/ La clarification/ La méthode DESC(C)5. Quatrième accord : « Fais toujours de ton mieux » : autodiagnostic sur nos messages contraignants (drivers); être à l'écoute de nos limites et les respecter (ex : exercices de relaxation) ; laisser le droit à l'erreur en ouvrant la réflexivité avec des questions telles que : que me renseigne cette erreur, comment puis-je y remédier ?6. Synthèse et clôture : réflexion personnelle et sélection propre des outils pour la mise en œuvre immédiate après la session.



Agir sur soi pour une autorité plus sereine

Descriptif	<p>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.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1. Initier une démarche réflexive sur son style d'autorité2. Prendre conscience de l'impact de sa communication sur son interlocuteur3. Appréhender des outils de gestion du stress et de comportements agressifs
Contenu	<ol style="list-style-type: none">1. Rôles et états du moi selon l'analyse transactionnelle2. Quel rôle est-ce que j'adopte dans ma communication avec les élèves ? Parent nourricier et parent normatif -> comment se libérer des relations toxiques ?3. Importance du NON VERBAL et de mon ancrage : exercices pratiques d'ancrage physique4. Importance du VERBAL : comment fixer le cadre en début d'année ? comment est-ce que je pose mon cadre ?5. Règles, sanctions et privilèges. Comment prévenir et réagir ? Communication directe, non-violente, responsabilisante et gestion des émotions. Expérimentation et partage d'Outils de pédagogie positive visant à agir sur l'estime de soi des élèves et du climat en classe : des rituels de classe valorisant la curiosité et l'engagement, le bienveillanceur, le journal de gratitude ...6. Outils de gestion de stress et des comportements agressifs



3. Leadership et Intelligence collective

Faciliter l'intelligence collective

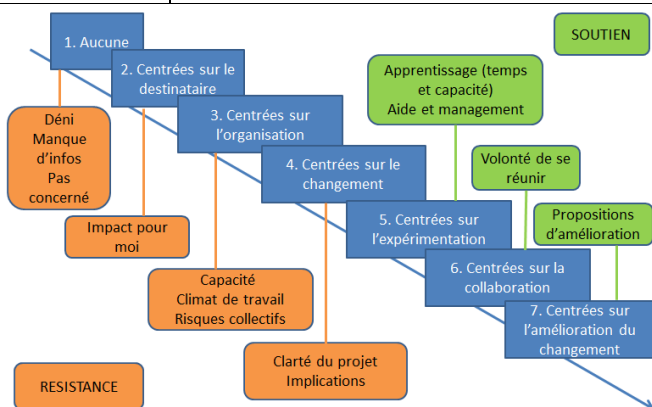
Descriptif	<p>L'intelligence collective se focalise sur l'aptitude d'un groupe à collaborer efficacement en vue d'atteindre un objectif partagé. Cette intelligence collective transcende la simple addition des intelligences individuelles, car elle émerge des dynamiques et interactions au sein du groupe. Mais comment faire pour associer des formes d'intelligence parfois très différentes, des représentations ou des perceptions parfois contradictoires, des manières d'interagir ou de s'exprimer diverses et contrastées, au service d'une idée, d'un projet ou d'un objectif commun ?</p> <p>La formation vous propose des méthodes pour intégrer les individus dans des processus d'intelligence collective destinés à créer ou imaginer, s'organiser, penser ou décider ensemble. Elle est centrée sur des manières créatives, agréables et positives de travailler en groupes.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1. Définir les clés de la dynamique des groupes2. Faire évoluer des opinions opposées, favoriser une cohésion de groupe3. Expérimenter et s'appropriier des techniques d'intelligence collective, et savoir les adapter au contexte et au groupe4. Faire du lien et mettre en perspective les outils avec ses propres besoins sur le terrain
Contenu	<ol style="list-style-type: none">1. Définitions : co-construction et théorie : sociocratie, holocratie, intelligence collective2. Créer les conditions de l'intelligence collective : le cadre, rondes d'ouverture et fermeture, la posture crash ou coach, le rôle du facilitateur, le Merlin, l'intention, la gestuelle, célébration ...3. Expérimentation d'outils d'intelligence collective<ol style="list-style-type: none">1. Décision par consentement2. Votes sans candidat3. « Moi à ta place »4. Tiercé gagnant = pondération des voix après un brainstorming5. Animer une réunion en sociocratie6. Aide à la créativité : Walt Disney, Chapeau de Bono, speed boat





Apprivoiser et piloter le changement

<p>Descriptif</p>	<p>Comment comprendre les réactions et les émotions ressenties face au changement ? Sur quoi pouvons-nous nous appuyer pour faire face à une difficulté et rebondir ? 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 en identifiant les différentes formes de résistances et adapter son discours ?</p> <p>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.</p>
<p>Objectifs</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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.
<p>Contenu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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



www.samadhicoaching.com



Changer sa posture professionnelle

Descriptif	<p>Dans un monde professionnel en constante évolution, la capacité à travailler en équipe, à collaborer efficacement avec des partenaires divers et à encourager l'intelligence collective est plus cruciale que jamais. Cette formation vise à équiper les professionnels des pôles territoriaux, ainsi que ceux en interaction avec les équipes éducatives et les partenaires externes, des compétences nécessaires pour promouvoir des pratiques collaboratives enrichissantes. L'objectif est de passer d'une posture d'expert isolé à celle d'un accompagnant ouvert, capable de stimuler l'autonomie et l'engagement de chaque interlocuteur.</p> <p>Les participants repartiront avec une boîte à outils enrichie pour :</p> <ul style="list-style-type: none">- Engager des échanges constructifs et non-jugeants, basés sur une compréhension mutuelle et respectueuse des différences individuelles.- Utiliser efficacement leur rôle d'accompagnant pour faciliter l'émergence de l'intelligence collective, l'innovation, et l'efficacité au sein des équipes.- Stimuler une culture de travail collaboratif, soutenant les initiatives individuelles et collectives, et renforçant les partenariats au sein des territoires et avec les acteurs externes.
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">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. Explorer et s'approprier la posture du coach
Contenu	<ol style="list-style-type: none">1. Définitions et attitudes face au changement : zones de confort-exploration-panique, résistance, acceptation, résignation, lâcher prise – la courbe de deuil et identification des étapes2. Changement et neurosciences : mode mental automatique versus adaptatif, les réactions face au stress (les 3F)3. Analyse transactionnelle et triangle dramatique : - Introduction aux concepts clés de l'analyse transactionnelle pour améliorer la communication interpersonnelle et comprendre les dynamiques de groupe.<ul style="list-style-type: none">- Exploration du rôle de l'adulte dans les transactions, favorisant des interactions équilibrées, respectueuses et non-jugeantes.- Identification des rôles, les acteurs du triangle dramatique, protocole de gestion d'une victime, le triangle sublimé, éviter le rôle de sauveur : quelle est la limite entre le rôle d'expert sur les besoins spécifiques des élèves, et celui d'être un acteur encourageant les enseignants à trouver des solutions qui s'intègrent dans leurs pratiques quotidiennes.4. La posture « d'accompagnant-coach » : posture « adulte de l'analyse transactionnelle –,- Développement des compétences clés en coaching : écoute active, questionnement puissant, feedback constructif, et facilitation de la réflexion.<ul style="list-style-type: none">- Application de ces compétences pour encourager l'autonomie, la prise de décision et la résolution de problèmes au sein des équipes.- Mener un entretien type : les étapes, les questions puissantes



	<p>5. Outils complémentaires pour activer le mode mental adaptatif : le pack aventure, les chapeaux de Bono</p> <p>6. Rôle des accompagnants de pôles territoriaux en période de changement : Communiquer selon la phase où se situe l'interlocuteur dans la courbe de deuil. En mode speedating</p> <p>7. J'identifie mes alliés : La courbe de Rogers et La matrice socio-dynamique de Fauvet (1996) en mode jeu dynamique</p> <p>4.</p>
--	--

**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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mieux connaître ses forces et apprivoiser ses faiblesses 2. Prendre conscience de son rôle et potentiels de contribution dans une équipe 3. Identifier les éléments qui augmentent le niveau de confiance au sein d'une équipe
Contenu	<p>Jour 1 – qui suis-je ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 ? Mises en situation 2. Identification de nos préférences de personnalité en terme d'extraversion/introversion et en terme de gestion du temps (2 préférences selon le MBTI) 3. Qui suis-je ? mes qualités, réussites, valeurs ? Quel est mon Ikigai 4. Mes forces et mes talents selon les cartes de Philippe Brasseur – Talentenkaart : 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 <p>Jour 2 – mon rôle dans une équipe</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Identification de son rôle dans le travail en équipe avec le test Belbin : suis-je plutôt planificateur, chercheur de ressources, exécutant, coordinateur, figoleur 6. Expérimentation de dynamiques collaboratives : carrés cassés, chaises chaotiques, bâton d'Helium, transporter des gobelets, traverser la rivière 7. Le coéquipier idéal : Les 6 points qui freinent la confiance et les 6 points qui la promeuvent – dynamique expérimentale en groupe - jeu visant à mettre en évidence les priorités pour le travail en équipe et permet également de faire le point sur la situation actuelle 8. Les 4 types de reconnaissance et comment donner du feedback positif - le jeu TOTEM 9. Notre blason : quelles sont nos ressources, nos difficultés, nos caractéristiques et valeurs communes, notre plus grande peur. 10. Prendre plaisir à travailler ensemble : qu'est-ce qu'une collaboration réussie ? Exercice de conter une histoire à deux. <p>Jour 3-Je gère les situations compliquées</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Nos défis en tant qu'équipe 12. Quadrant d'Ofman - identifier mes allergies, mes besoins 13. Vérifier ses suppositions – protocole 14. Ne rien prendre personnellement 15. Stimuler l'engagement



Optimiser son organisation au travail : donner la priorité aux priorités

Description	<p>Vous vous sentez débordée, noyé. Sous la charge de travail ?</p> <p>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 ?</p> <p>Vous vous demandez comment allier à la fois l'efficacité, le bien-être et la coopération avec vos collègues ?</p> <p>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 qui leur paraît important.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1. Découvrir et mettre en œuvre un panel d'outils pour clarifier les attentes de son environnement2. Mettre en pratique des outils pour mieux gérer sa charge de travail, en gérant les imprévus tout en restant maître de ses objectifs3. Améliorer sa communication interpersonnelle
Contenu	<ol style="list-style-type: none">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 SMART3. 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 importance6. 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. <p>En option : les outils de gestion du stress</p>



La boîte à outil de la gestion d'équipe -> 3 j

Description	<p>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 tels que comment donner et recevoir un feedback, faire une remarque et expérimenter le processus de recadrage en puissance et respect, communiquer efficacement, donner une instruction, gérer les rumeurs.</p> <p>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).</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1. Conscientiser au rôle de people manager2. Améliorer la cohésion3. Faire preuve d'intelligence relationnelle et managériale4. Diriger une équipe, déléguer, donner du feedback, ...5. Stimuler la motivation et garder son personnel motivé et compétent6. Améliorer la gestion de soi7. Pouvoir recadrer en Puissance et en Respect
Contenu	<p>Jour 1</p> <ol style="list-style-type: none">1. Les rôles et les compétences du manager : postures, attitudes, croyances limitantes2. Comment communiquer en puissance et respect3. Manager poubelle : apprendre à ne pas faire à la place de...4. Les positions de vie selon l'analyse transactionnelle5. Clarifier mes suppositions6. Donner une instruction (exercice de Leavitt) + vérification <p>Jour 2</p> <ol style="list-style-type: none">7. Le cycle d'apprentissage : incompétence inconsciente – incompétence consciente – compétence consciente et compétence inconsciente8. Comment réagir quand je fais une erreur9. Savoir dire NON10. Faire une remarque = kit de survie11. 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 avantages12. Donner et recevoir du feedback : améliorer sa communication, le verbal/non verbal, écoute active, assertivité, méthode DESC, le feedback positif : un outil de valorisation <p>Jour 3</p> <ol style="list-style-type: none">13. Les styles de management, styles de hiérarchies, le management situationnel : expérimentation d'outils de management collaboratif14. Outils pratiques de gestion quotidienne : mieux gérer son temps et les priorités avec la matrice d'Eisenhower, créer et préserver son espace de ressourcement <p>Option : gestion de réunions efficaces.</p>



Réunions efficaces

Description	Les réunions sont bien souvent vécues comme des fardeaux professionnels, des impératifs pendant lesquels nombreux sont ceux qui prennent leur mal en patience. Pourtant, les réunions n'en restent pas moins des outils incontournables de management, de communication. Comment dès lors passer de la réunionite aigüe à la réunion utile et efficace ? Comment préparer, animer et exploiter le suivi d'une réunion ? Cette formation vous donnera les diverses recettes avec les étapes clairement définies et les ingrédients essentiels pour mener à bien vos réunions.
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1. Se mettre en condition et en confiance pour prendre sa place2. Augmenter l'attention du public gérer les perturbateurs3. Suivre le fil rouge et faire respecter le cadre
Contenu	<ol style="list-style-type: none">1. Bonnes pratiques – flop et Top d'une réunion2. Les différents types de réunions, définition des objectifs et de l'ordre du Jour3. Conduire la réunion de manière utile et bienveillante - Accords tolérables et Techniques de communication :<ul style="list-style-type: none">• ronde des émotions• ancrage et non verbal• poser des questions et reformulation• factualisation• vérifier ses interprétations (quand je te vois bailler, je me dis que ...)4. Les actions à mener en amont-pendant-après et comment minimiser les risques d'échec5. Partage des responsabilités et définition des rôles : animateur, secrétaire, gardien du temps, etc.6. Comment élire les rôles selon le mode sociocratique : le vote sans candidat7. Co construction du cadre = > mises en situation8. Gérer le temps de la réunion9. Piloter et réguler les interactions10. Gestion des perturbateurs : top 3 des perturbateurs sur flip : comment je les reconnais, que faire ?11. Comment conclure et assurer le suivi ?



L'attitude et les outils du coach

Description	<p>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 ?</p> <p>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.</p> <p>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 expérimentons.</p>
Objectifs	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">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 délégué)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 valeurs5. Les outils: 3 P (Protection, Pouvoir, Puissance), Analyse transactionnelle et le triangle dramatique <p>En option pour 1 jour supplémentaire :</p> <ol style="list-style-type: none">6. Mon rôle dans le travail en équipe, découverte des tests DISC (Dominant, influent, stable et conforme) et comment adapter ma communication7. Découverte du test BELBIN: les 8 rôles pour une équipe efficace et complémentaire.