Coaching & Thérapie
Bonnard

Une approche **humaniste** au service

du **bien-être &** de la **performance**

SOMMAIRE

P 3 EDITO

P 4 APPROCHE C BONNARD

Approche orientée Solution
Pour quels objectifs ?
Pour qui ?

P 5 Comment ?

P 6 Une approche pour déclencher les changements | Les champs d'interventions

P 7 Le questionnaire VIP2A PRO | Mobiliser, fidéliser & anticiper le surinvestissement

P 8 Le ticket C Bonnard | Anticiper, prévenir, gérer les RPS

P 8 CATALOGUE DE FORMATIONS

P 9 Sommaire

P 10 à 12 RPS & QVT

P 13 à 15 Boite à outils du manager

EDITO

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

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

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

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

Cathy Bonnard
Facilitatrice Relationnelle

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

UNE APPROCHE ORIENTEE **SOLUTION**

ETAPE 1 : Approche Individuelle pour les dirigeants

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

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

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

ETAPE 3 : Accompagnement collectif

Ateliers de formation sur mesure définis dans le plan d'action en co-création

POUR QUELS **OBJECTIFS** ?

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

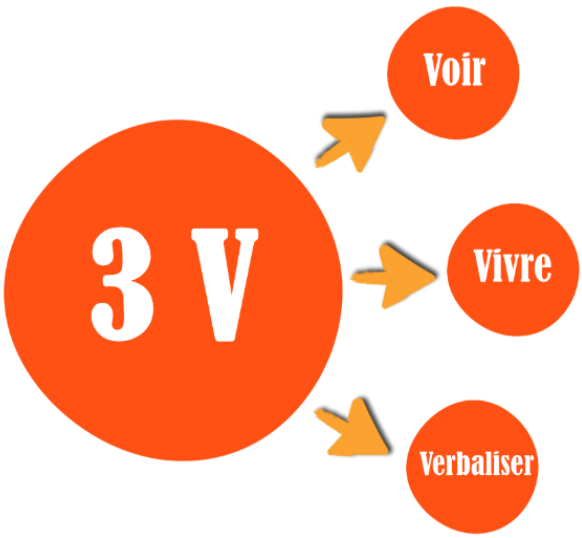
POUR **QUI** ?

- Chef d'entreprise
- Cadre dirigeant
- Mid Manager
- Futur Manager
- Aidants/Aidés

COMMENT ?

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

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



Voir pour …
Faire un état des lieux d'une situation
Identifier un objectif
« *Tu n'y verras clair qu'en regardant en toi. Qui regarde l'extérieur, rêve. Qui regarde en lui-même, s'éveille* » Carl Gustav Jung

Vivre pour …
S'approprier la connaissance générée par une nouvelle expérience transformatrice
« *La connaissance s'acquiert par l'expérience, tout le reste n'est que de l'information* » Albert Einstein

Verbaliser pour …
Partager clairement notre apprentissage
Grandir et faire grandir son équipe
« *Ce qui se conçoit bien s'énonce clairement et les mots pour le dire arrivent aisément* » Nicolas Boileau-Despréaux

TOUS **CO**-CREATEURS !

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

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

UNE **APPROCHE INNOVANTE** POUR DECLENCHER LE **CHANGEMENT** !

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

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

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

CHAMP D'INTERVENTIONS

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

ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL

- Gestion d'équipes
- Motivation des équipes
- Gestion des conflits
- Conduite du changement
- Gestion du stress

FACILITATION RELATIONNELLE

- Se connaître pour mieux communiquer
- Communiquer efficacement avec la PNL, CNV et les couleurs

RECRUTEMENT & EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Identifier les racines des motivations du collaborateur
- Comprendre les mécanismes et dynamisme du comportement du collaborateurs (ses freins, ses moteurs, ses ressorts)

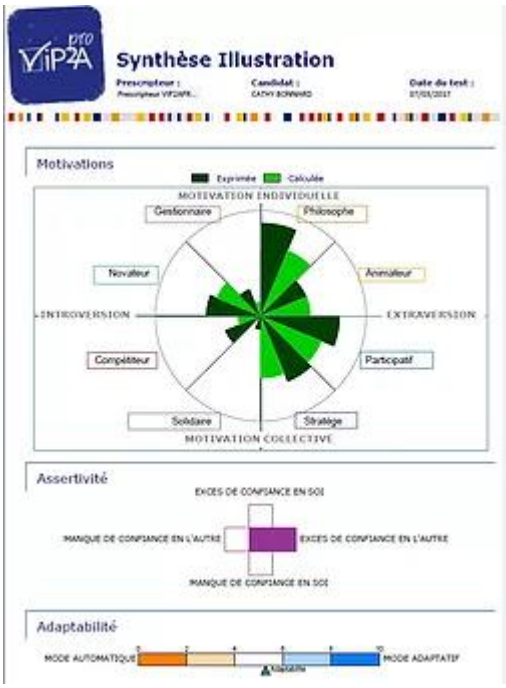
Exemples d'intervention

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

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

Pour donner de l'élan au potentiel, l'accompagnement individuel commence par un questionnaire (durée : 30') appelé le « VIP2A PRO », un **outil innovant et panoramique**. Il est composé de 86 questions analysant 75 dimensions.

À la lumière de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC), fruit de 30 années de recherche interdisciplinaire et d'expertise terrain, le « VIP2A PRO » explore les différentes facettes de la **dynamique comportementale** d'une personne, les racines des motivations.



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

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

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

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

Dans une démarche d'accompagnement, le « VIP2A PRO » permet de sensibiliser chaque personne à identifier ses moteurs et ses freins, sa capacité à rester serein en situation de changement.

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

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

POURQUOI LE **TICKET « OXYGENE »** ?

❶ Des enjeux financiers

BURN OUT

2 /10

salariés[1] proche du burn out

ABSENTEISME

ARRETS MALADIES

STRESS AU TRAVAIL

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

❷ Un cadre juridique

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

LE TICKET « OXYGENE », C'EST QUOI ?

❶ Un concept unique

Au même titre qu'un titre restaurant ou encore un chèque-vacances, le ticket C Bonnard « Oxygène » élargit le champ des services que vous pouvez proposer à vos salariés.
Vous participez au **mieux-être de vos salariés** et vous pouvez être **exonéré** de **charges sociales et fiscales** selon la législation des chèques cadeaux.

❷ Un regroupement de spécialistes

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

Les compétences de nos experts :

- Equicoach
- Hypnothérapeute
- Scénographe
- Sophrologue
- Posturologue
- …

(1) Malakof Médéric – Etude réalisée par Malakoff Médéric auprès de 3 millions de salariés et 44 500 entreprises (sept 2015)
(2) Roger Létienne, Président d'OptiSantis, prestataire de solutions d'information santé entre assurés et assureurs – janvier 2016)

CATALOGUE DE FORMATIONS

C BONNARD

Sommaire

PREVENTION RPS | QVT

P 12 Et si on gérait les RPS autrement ! | Une approche innovante et unique en France

P 13 Stress, reprendre le contrôle ! | Manager en toute sérénité – Savoir gérer la pression à l'aide des neurosciences

P 14 Gestion des conflits | Transformer le conflit en opportunité d'apprentissage

BOITE A OUTILS DU MANAGER

P 16 Fluidifier la communication | De la relation à l'organisation dans les équipes

P 17 Animer des groupes | Favoriser le travail collaboratif, résolution de problèmes & l'innovation

P 18 Trouver sa posture | Améliorer sa posture au service de la performance

P 19 S'entrainer à l'écoute active | Accroître son leadership & faire grandir ses collaborateurs

P 20 Manager une équipe intergénérationnelle | Capitaliser sur les différences, générateur de levier de croissance

P 21 Révéler les potentiels | Se connaître & faire grandir

BON A SAVOIR

Les sessions de formation sont cadencées à raison d'**une fois par mois** pour permettre le travail avec un binôme et expérimenter l'alliance de la théorie et de la pratique.

PREVENTION RPS
QVT

_ Anticiper, gérer les tensions professionnelles _

PROGRAMME

Définir les enjeux

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

Identifier les mécanismes des RPS

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

Transformer les risques en ressources

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

EQUICOACHING

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

DUREE

3 jours | 21 heures

OBJECTIFS

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

POUR QUI ?

Tous managers, service RH, CHSCT

LES + DE LA FORMATION

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

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

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

*Risques Psycho Sociaux

Stress, reprendre le CONTROLE !

_ Savoir gérer la pression _

PROGRAMME

Les avancées scientifiques

- Nos 4 cerveaux et leurs fonctions

La génèse du stress

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

Identifier les principaux facteurs de stress

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

Identifier ses pensées et émotions limitantes mieux les apprivoiser

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

DUREE

3 jours | 21 heures

OBJECTIFS

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

POUR QUI ?

Tous managers

LES + DE LA FORMATION

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

Transformer le conflit en opportunité d'apprentissage

DUREE

3 jours | 21 heures

PROGRAMME

Définir les périmètres du conflit

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

Anticiper le conflit

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

Gérer le conflit

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

OBJECTIFS

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

POUR QUI ?

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

LES + DE LA FORMATION

Alternance apports théoriques et mises en situation concrètes

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

BOITE A OUTILS DU MANAGER

_ De la relation à l'organisation dans l'équipe _

PROGRAMME

Comprendre les enjeux de la communication

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

Gérer des situations de communication

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

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

- La gestion des émotions
- L'analyse transactionnelle

Plan d'actions personnalisé

DUREE

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

OBJECTIFS

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

POUR QUI ?

Manager, chef de service, responsable de groupe de projets

LES + DE LA FORMATION

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

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

PROGRAMME

S'approprier la méthode du co-développement

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

Aborder ses problématiques managériales avec l'approche systémique

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

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

Adopter une posture qui responsabilise les collaborateurs

Écouter et favoriser l'expression des collaborateurs :

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

DUREE

1 jour | 7 heures

9h00 - 12h30 / 13h30 - 17h00

OBJECTIFS

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

POUR QUI ?

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

LES + DE LA FORMATION

Mise en situation pratique et expérimentation du co-développement

_ Améliorer sa posture managériale au service de la performance _

PROGRAMME

1. Diagnostiquer sa posture managériale

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

2. Se positionner avec assertivité

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

3. Communiquer et s'engager

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

Plan d'actions personnalisé

DUREE

2 jours | 14 heures

9h00 - 12h30 / 13h30 - 17h00

OBJECTIFS

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

POUR QUI ?

Pour tous managers, chefs d'équipe

LES + DE LA FORMATION

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

_ Accroître son leadership & faire grandir ses collaborateurs _

PROGRAMME

Les bases de l'écoute active

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

L'écoute de l'autre pour créer la confiance

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

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

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

DUREE

3 jours | 21 heures

OBJECTIFS

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

POUR QUI ?

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

LES + DE LA FORMATION

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

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

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

PROGRAMME

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

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

Repenser son mode de management : quelle posture adopter ?

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

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

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

DUREE

3 jours | 21 heures

OBJECTIFS

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

POUR QUI ?

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

LES + DE LA FORMATION

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

_ Se connaître & faire grandir _

PROGRAMME

Se connaître & grandir

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

Faire grandir

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

Manager les potentialités

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

DUREE

3 jours | 21 heures

OBJECTIFS

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

POUR QUI ?

Chef d'équipe, responsable, manager ou dirigeant.

LES + DE LA FORMATION

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

Accompagnement individuel & collectif

Ateliers de formation

www.coaching-therapie-C-Bonnard.com

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