

Des solutions de formation pour relever les défis de votre Transformation au service de la QVT et de la performance



Sommaire

- L'INC, spécialiste de l'humain et de l'Intelligence Adaptative
- Pourquoi choisir l'Institute de NeuroCognitivism ?
- Nos solutions pour développer :
 - La Qualité de vie au Travail et la prévention des Risques PsychoSociaux
 - Le potentiel des managers et des collaborateurs
 - Le leadership
 - L'intelligence relationnelle
 - Mieux manager et se manager en contexte de transformation

L'INTELLIGENCE ADAPTATIVE

L'Intelligence Adaptative est « la capacité à mobiliser avec aisance les ressources cérébrales les plus adéquates pour s'adapter sereinement à une situation, qu'elle soit simple, connue ou complexe, nouvelle, non maîtrisée ».

Elle est la forme d'intelligence la plus agile et appropriée pour gérer le changement, les situations difficiles, réaliser les transformations de plus en plus nécessaires et urgentes dans un environnement VICA : volatile, incertain, complexe et ambigu.

Chef d'orchestre par excellence de nos compétences comportementales (« **SOFT SKILLS** »), motivations, connaissances et compétences, elle se caractérise par un état d'esprit alliant ouverture, souplesse, nuance, prise de recul, réflexion et prise de décision respectueuse de l'autre et de notre opinion personnelle.



Pierre Moorkens, Président de
l'Institute of Neurocognitivism

L'INC,
spécialiste de l'humain
et de l'Intelligence Adaptative

MISSION

Dans un monde en pleine mutation, notre **MISSION** est d'accompagner les transformations qui vous permettront de faire face à vos enjeux, en développant l'Intelligence Adaptative des individus, des équipes et des organisations.

Pour ce faire, nos **OFFRES** de conseil et de formation vous permettent de découvrir et d'appliquer des connaissances, clés et outils opérationnels, facilement appropriables.

Ils sont issus de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC*) et d'approches complémentaires, toutes scientifiquement fondées et éprouvées.

*Cf. page dédiée ci-après.

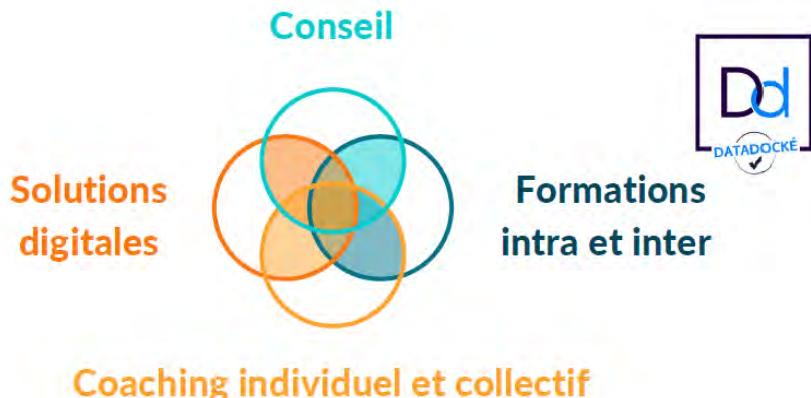
OFFRE

ÉQUIPE

Ces offres sont déployées par des **EQUIPES** d'experts du comportement et du management, dotés d'une vaste expérience opérationnelle au service des entreprises soucieuses d'allier performance et bien-être au travail.

Des activités complémentaires pour un accompagnement sur mesure

Pour relever les nouveaux défis liés à la Transformation, dans un environnement de plus en plus complexe et tendu, nous vous proposons des solutions innovantes, intégrant les avancées de la recherche en neurosciences, sciences cognitives et comportementales :



5 domaines clés d'application

Nos solutions permettent de développer l'**INTELLIGENCE ADAPTATIVE** et, par conséquent, les **SOFT SKILLS** à l'échelle tant individuelle que collective, pour agir avec plus de pertinence et d'efficacité dans 5 domaines clés :





Pourquoi choisir l'Institute
of NeuroCognitivism ?

Expertise en Soft Skills et assise scientifique solide



L'INC propose ainsi des actions et des parcours de formation qui permettent d'impulser de véritables changements comportementaux, rapidement visibles et durables dans le temps.

Pédagogie centrée sur l'expérience et l'ancrage

L'INC a développé une [réelle expertise dans la formation aux « soft skills » ou « compétences comportementales », au cœur de l'Intelligence Adaptative, facteur clé de performance tant individuelle que collective.](#)

L'INC s'appuie sur l'[Approche Neurocognitive et Comportementale](#), une approche scientifique intégrative et multidisciplinaire dont les travaux de recherche sont menés depuis 1987 sous la direction du Dr Jacques Fradin au sein de l'Institut de Médecine Environnementale.

Résultats visibles et durables

Pour créer les conditions de réussite, nous adoptons [une démarche pédagogique positive fondée sur la neuropédagogie](#). Axée sur la [pratique](#) et l'[interaction](#), elle intègre des techniques telles que la [ludopédagogie](#).

Nos méthodes et outils prennent ainsi en considération les [dimensions collectives et individuelles](#). Ils permettent de faciliter les découvertes et d'ancrer l'apprentissage en impliquant fortement les participants à l'aide de techniques variées : exercices cognitifs, sensoriels et comportementaux, réflexions ludiques, mises en situation, réactivations...

FORMATIONS INTRA ENTREPRISE

L'INC propose des formations en présentiel, 100% à distance ou alliant présentiel et distanciel, pouvant être déployées au sein de votre organisation (université d'entreprise...).

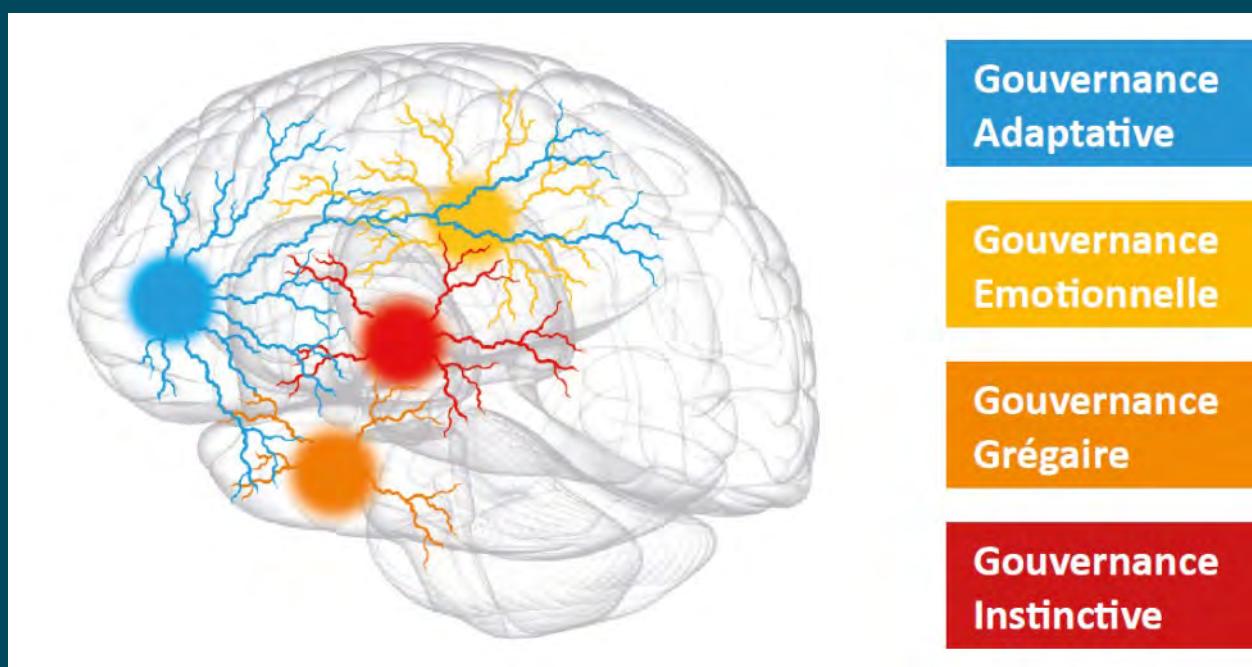
Les formations présentées ci-après à titre d'exemple seront adaptées au contexte de votre organisation en termes de durée et de contenu.



L'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC), une approche innovante

Le savoir-faire de l'INC s'est construit, depuis 1987, sur le modèle et les outils de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC), vaste champ de recherches et d'applications, dont l'Intelligence Adaptative est le socle.

Les travaux de recherche scientifiques et cliniques en psychologie et neurosciences, menés par l'Institut de Médecine Environnementale (Fonds de dotation pour la recherche), ainsi que la veille scientifique du Comité scientifique et éthique de l'INC, continuent à nourrir et compléter toutes les actions (méthodes, outils, publications, formations, accompagnements...) de l'INC.





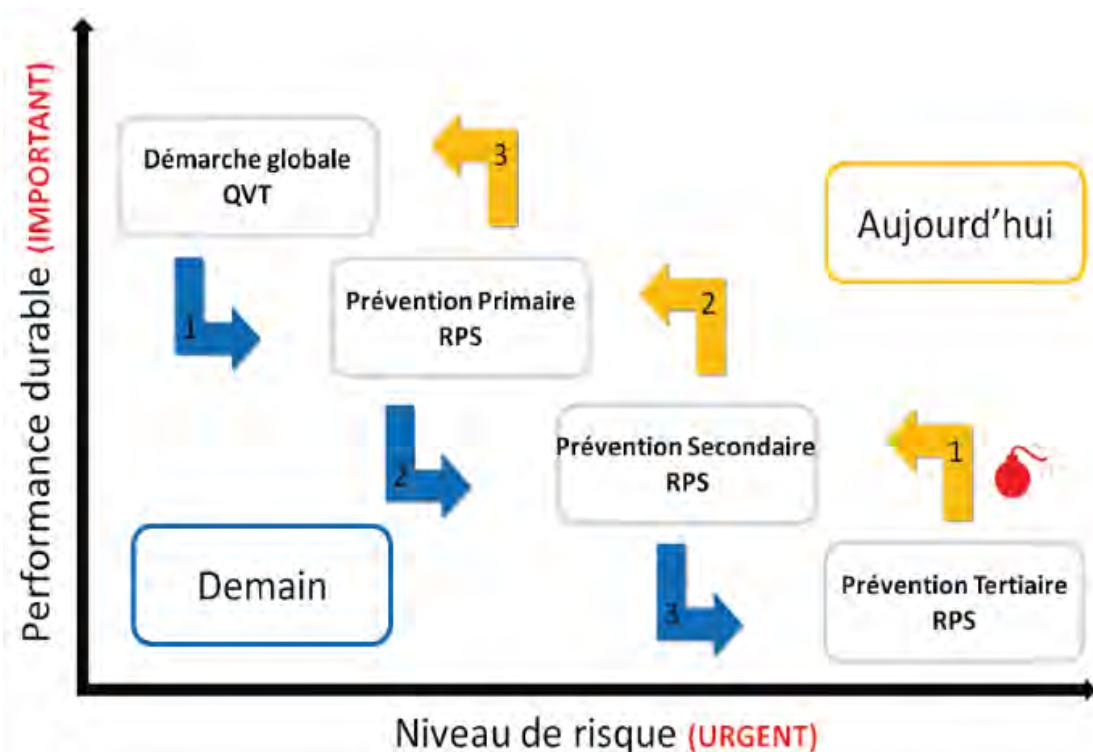
Développer la Qualité de Vie au Travail et prévenir les Risques PsychoSociaux

Notre approche

Repenser le travail de façon plus positive et agir en faveur de la santé mentale des salariés sont devenus des objectifs sociétaux autant que stratégiques. Or, bien que de nombreux accords (seniors, égalité professionnelle, diversité, Qualité de Vie au Travail, prévention du stress au travail, ...) aient été signés, ils aboutissent souvent à des retombées éphémères.

Dans ce contexte, pour atteindre leurs objectifs, les entreprises et établissements doivent trouver de nouvelles solutions afin de mobiliser de façon durable toutes les ressources humaines. Ceci suppose de rassembler, faire collaborer chacune et chacun sans épuisement, en créant les conditions de la QVT .

Il est, par conséquent, nécessaire de prendre également en compte les risques psychosociaux (RPS) qui sont générés par les mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues de la clientèle



Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise ou de l'établissement par des salariés (harcèlement moral ou sexuel, actes sexistes, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes) ;
- des violences commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxiocdépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Comme l'impose la réglementation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

L'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC) fournit une grille de diagnostic détaillée des comportements humains. En particulier, elle permet de comprendre les « gouvernances » internes à notre cerveau qui génèrent le bien-être ou le stress, et les causes relationnelles ou organisationnelles qui peuvent influer sur ces états.

En donnant une compréhension des causes racines du bien-être, cette approche permet de travailler sur l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail en activant des leviers fiables et pérennes.

De même, notre connaissance du stress nous permet de fournir des éléments de détection fiables et précis. La compréhension et l'apprentissage de la gestion de la gouvernance grégaire permet en outre d'expliquer et de savoir mieux se protéger des actes de harcèlement et de violence (agressivité offensive).

De par son approche organisationnelle (la Biosystémique), l'ANC permet aussi de réellement travailler sur les causes réelles des problèmes induits par l'organisation.

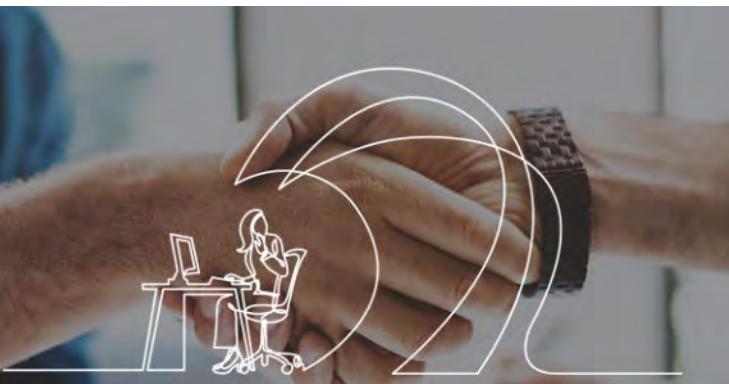
De ce fait, elle permet de couvrir non seulement la prévention secondaire (formation, détection précise, communication adaptée...) mais aussi et surtout la prévention primaire, tant au niveau individuel qu'aux niveaux organisationnel et managérial.



Nos modes d'intervention

L'INC propose différentes formes d'accompagnement dans les domaines de la QVT et de la prévention des RPS, notamment :

- **Formations à la gestion du stress** (le sien et celui de son interlocuteur) : plus de 25 000 personnes formées en 30 ans.
- « **Manager le stress** » : plateforme digitale d'e-learning et d'auto-coaching pour une meilleure gestion du stress personnel
- **Formations à la gestion de l'agressivité** et de la violence / des incivilités : plus de 15 000 personnes formées en 30 ans.
- **Sensibilisation à la prévention des RPS** auprès de Représentants du personnel, de Responsables ou Directeurs RH, de « référents RPS », de managers...
- **Formations aux enjeux de la QVT et de la performance globale** auprès d'équipes de Direction et de managers (formations mettant en exergue le lien entre le développement d'actions spécifiques de QVT et l'amélioration de la performance individuelle, organisationnelle et sociétale)
- **Audit et accompagnement à la mise en place de plans d'actions de prévention des RPS ou d'amélioration de la QVT** en utilisant notre Inventaire de Performance Sociale et Organisationnelle (VIPSO) en amont puis en tant qu'enquête annuelle.
- **Coaching de personnes en burn-out** ou de personnes en retour à l'emploi à la suite d'un burn-out afin de faciliter leur réintégration
- **Médiation** : Dénouer les zones de tension et redéfinir les périmètres d'action, mettre en place les changements et suivre l'impact des actions pour s'assurer de leur faisabilité et de leur efficacité dans le temps



RPS - GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



QVT - AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Ils nous ont fait confiance

Gestion du stress

- **BOIRON** (depuis 2017) :
 - Formation du personnel à la gestion du **stress en période de changement**, Fourniture de carnets « Ichange » pour augmenter leur adaptabilité
- **Plus de 100 centres hospitaliers** (Depuis 1995) :
 - Formation des agents à la gestion du stress

RPS QVT - sensibilisation et prévention

- **UNILEVER** (2014) :
 - Sensibilisation de l'ensemble du **personnel aux RPS**
- **SUEZ - Eau** :
 - Formation à la détection et à la prévention des RPS auprès de managers de proximité et des cadres dirigeants
 - Réalisation de **vidéos de sensibilisation** en français et en anglais
- **STERIA** (2010 - 2017) :
 - Formation à la **détection et à la prévention des RPS** auprès de « Relais RPS », Réalisation d'un « kit de sensibilisation » des managers.

RPS QVT - conseil, évaluation et accompagnement

- **EPAMarne** (depuis 2017) :
 - Diagnostic RPS, avec le questionnaire VIPSO auprès de l'ensemble des salariés, et accompagnement dans la mise en place du plan d'action
 - Enquêtes annuelles
 - Accompagnement de managers
- **GDF SUEZ** (2012-2013) :
 - Accompagnement à la mise en place d'un **Observatoire** permanent de la qualité de vie au travail
- **AZUREVA** (2011 - 2017) :
 - Accompagnement à la définition d'une **politique de prévention des RPS**
 - Mise en place d'une **cellule de veille**
 - Appui à la réalisation d'une **Charte du Management**
 - Développement d'un Inventaire de Performance Sociale et Organisationnelle (VIPSO)

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une approche de la prévention intégrant les apports croisés des approches neuroscientifiques et des jurisprudences les plus récentes

Afin d'assurer la cohérence et la validité des actions de prévention des risques psychosociaux, les Directeurs et Responsables RH ainsi que les Responsables des Affaires Sociales ont besoin non seulement de connaître la réglementation et de se tenir au courant de la jurisprudence mais aussi de s'assurer que les actions qu'ils mènent apportent le niveau de prévention attendu.



OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Disposer des connaissances nécessaires à la définition d'une politique de prévention des RPS en cohérence avec les réglementations et jurisprudences les plus récentes
- Définir des actions pertinentes pour l'entreprise aux trois niveaux de prévention
- Communiquer de manière adaptée pour mieux accompagner les personnes en tension



LES BÉNÉFICES

- Définir une politique et des actions de prévention des RPS à fois adaptées à l'entreprise et pertinentes vis-à-vis de la réglementation et de la jurisprudence





PROGRAMME DE FORMATION

DURÉE : DE 1 À 2 JOURS SELON LES ATTENDUS

Les Risques Psychosociaux



- Disposer d'une définition précise des risques psychosociaux
- S'approprier la définition du stress selon l'OMS et les apports des neurosciences

Les différents Risques Psychosociaux :

définition et jurisprudence



- Reconnaître les signes de Burn-out, Bore-out et maîtriser la jurisprudence à ce sujet
- Définir et différencier Violence, Harcèlement moral, Harcèlement sexuel et maîtriser leurs jurisprudences respectives
- Replacer la discrimination au sein des RPS

Prévention



- Différencier les 3 niveaux de prévention et les affecter aux 5 niveaux d'action
- Disposer d'éléments de détection fiables
- Définir des actions de prévention efficaces aux niveaux individuel, relationnel ou organisationnel

Synthèse, échanges et évaluation



- Concevoir les bases d'une stratégie de prévention adaptée à son entreprise ou à son établissement

LES PLUS

- Mise à jour constante vis-à-vis de la jurisprudence grâce à un partenariat avec une avocate spécialisée dans le domaine.
- Intervenants spécialistes du domaine des RPS et ayant une expertise en management, RH et/ou psychologie du travail.



PARTICIPANTS

- DRH, Responsable RH,
- Juriste, assistante sociale au travail,
- Responsable prévention
- Responsable harcèlement...



PRÉREQUIS

Aucun



ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE

American Express, CH de Blois, Staples, Steria, Suez...



CONTACT

Christophe PADIOU
Operations Director
M : +33 (0)6 08 72 27 08
E : christophe.padiou@inc-eu.team

DÉVELOPPER LE CALME FACE AUX SITUATIONS DIFFICILES

Une méthode innovante pour être efficace et serein au travail... et ailleurs

Le monde du travail est éminemment VICA (Volatile, Incertain, Complex et Ambigu). Il génère de plus en plus de stress pour la plupart des salariés. Pour gérer ces émotions les salariés ont de plus en plus besoin de prendre du recul, de la hauteur sur leurs situations quotidiennes et n'en trouvent pas le moyen ou le temps. ... Et si les meilleures réponses étaient dans une meilleure utilisation de notre intelligence adaptative ?



OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- S'approprier des outils pratiques pour gérer des problématiques inhérentes à sa fonction
- Utiliser des méthodes ou outils pratiques simples pour prévenir le stress et développer son bien-être et évaluer en temps réel la réduction de son propre stress



LES BÉNÉFICES

- Un mieux-être au quotidien (autant dans le domaine professionnel que dans la vie privée)
- Une sérénité qui impacte son entourage





PROGRAMME DE FORMATION

DURÉE : 2 JOURS

Comprendre le stress



- Identifier et interpréter les états de sérénité et de stress
- Distinguer les facteurs externes de son propre niveau de sensibilité à ces facteurs
- Découvrir les effets du calme et du stress sur les capacités d'adaptation en situation difficile

Gérer le stress



- S'approprier des outils pratiques pour gérer des problématiques inhérentes à sa fonction
- Utiliser des moyens simples pour prévenir le stress et développer son bien-être et évaluer en temps réel la réduction de son propre stress

Développer ses capacités d'adaptation



- Mobiliser le bon état d'esprit en fonction de la situation objective
- Oser décider et s'affirmer avec ouverture

Synthèse, échanges et évaluation



- Concevoir sa stratégie de bien-être au travail... et l'ancrer durablement dans sa vie



LES PLUS

- Acquisition durable et transposable au travers d'exercices simples et facilement appropriables
- Pédagogie ludique permettant une prise de conscience non culpabilisante



PARTICIPANTS

- Toute personne souhaitant développer son bien-être professionnel, par une méthode éprouvée, s'appuyant sur les dernières innovations scientifiques



PRÉREQUIS

Aucun



ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE

Plus de 100 centres hospitaliers, Afnor, Azureva, Boiron, CNAM, Staples...



CONTACT

Christophe PADIOU
Operations Director
M : +33 (0)6 08 72 27 08
E : christophe.padiou@inc-eu.team



Développer le potentiel

“

Dans de nombreux secteurs de l'économie, la performance des organisations repose de plus en plus sur l'excellence individuelle d'un petit nombre de personnes-clés, personnes que désigne le qualificatif de « talents ».

Ces individus ne se sont pas nécessairement des dirigeants ou des leaders. Simplement, ils disposent d'atouts personnels exceptionnels et contrôlent des processus déterminants pour l'organisation...

Le potentiel d'un individu est avant tout conçu comme un ensemble de ressources latentes, incluant des compétences non actualisées dans l'emploi, mais aussi l'aptitude à en acquérir de nouvelles, et donc finalement le potentiel s'assimile plus ou moins à une sorte de capacité générale d'apprentissage.

”

*in Management & Avenir 2007/1 (n° 11),
pages 29 à 42*

A l'INC, nous pensons au contraire que chaque collaborateur dispose d'un talent, pour peu qu'il soit identifié et développé dans l'entreprise, mais aussi tout au long de sa trajectoire professionnelle.

Notre ambition

Affiner la détection et le développement du potentiel des individus avec des outils et des méthodes d'objectivation, en évitant les biais cognitifs.

Pour cela, nous nous intéressons à leur dynamique comportementale, ce qui va les faire avancer, influencer leurs décisions et générer de la réactivité, voire de la résistance en situation difficile.

Cette dynamique comportementale se structure autour de soft skills, qui vont compléter et structurer leurs compétences techniques. Notamment :

- Leurs motivations (durables, conditionnées au résultat ou à la reconnaissance, et surinvestissement)
- Leur positionnement face au groupe (confiance en soi et dans les autres) et comment cela impacte leurs relations
- Leur capacité d'adaptation en situation complexe, leur capacité à sortir de leur zone de confort, à se projeter dans la nouveauté et le changement.

Que ce soit dans le recrutement, dans l'intégration, dans les parcours de formation ou dans la gestion des périodes difficiles, nous aidons les entreprises à mieux identifier les talents indispensables à leur performance actuelle et future, en particulier ceux qui sont non détectés ou qui sont en difficulté dans une culture qui peut leur être défavorable, et les accompagner dans le développement de leur potentiel de manière durable.

SUCCESS STORY ➔ Développement du potentiel pour un groupe aéronautique français :

Femmes de talents : développer un leadership authentique et assumé

Dans l'optique de féminiser le haut encadrement de l'entreprise, un dispositif a été créé pour donner les moyens aux femmes de talent de (re)prendre en main leur trajectoire professionnelle et oser briguer des postes cohérents en rapport avec leurs envies et leurs compétences actuelles et à développer.

Le dispositif mêle des temps de coaching individuel et de coaching collectif qui leur ont permis de mieux comprendre leurs propres schémas, d'identifier leurs croyances limitantes et de disposer des clés et des outils pour les dépasser. Mais aussi de créer de la solidarité et du réseau au sein d'une entreprise à la représentation traditionnellement plus masculine.

La majorité des participantes a évolué au sein de la structure vers des postes à haute responsabilité ou a effectué de la mobilité interne innovante, et a insufflé une évolution dans la posture managériale grâce à un leadership personnalisé et perçu comme très crédible par leurs équipes et la direction.

Ce programme est reconduit depuis 4 années avec d'excellents feedbacks.

Exemples de solutions pour détecter, accompagner et développer les talents des managers et des collaborateurs

Faciliter le recrutement et la mobilité interne et externe :

- **Evaluer le potentiel du candidat avec profil'INC (questionnaire INC évaluant les motivations, l'assertivité et l'adaptabilité des individus)**
 - Connaitre la dynamique comportementale (motivations, leadership, assertivité, adaptabilité) en complément des compétences techniques et vérifier son adéquation avec le poste afin de s'assurer de la pérennité d'un recrutement.
 - *Passation et débriefing de questionnaire*
 - *Dispositif de recrutement affinitaire*
- **Repérer et évaluer les talents à développer**
 - Mettre les bonnes personnes aux bonnes places et les accompagner vers la réussite : par des mises en situation, les aider à mieux se comprendre, identifier leurs limites et axes de progression, construire des fondations solides pour leur avenir professionnel.
 - *Assessment de développement*
 - *Aide à la conception de dispositifs d'évaluation*
- **Accompagner l'intégration**
 - Réussir le recrutement et l'intégration à un poste stratégique par un accompagnement ciblé pour maximiser les points de force du candidat et travailler ses axes de développement pour en faire des leviers forts dans ce nouveau contexte.
 - *Coaching individuel*
 - *Parcours d'intégration*

Passer au management du 21e siècle :

(voir aussi nos parcours management dans le chapitre suivant)

- **HorseFeeling et ANC : le Cheval Miroir des Emotions au service des enjeux de transformation**
 - Sortir de sa zone de confort, expérimenter de façon ludique l'adaptation de la posture de collaboration indispensable pour engager le cheval : mieux repérer ses émotions, clarifier son langage intérieur, son intention et les objectifs à partager pour vraiment intéresser l'autre et satisfaire au besoin de reconnaissance : la juste récompense.
 - *Parcours de coaching individuel et collectif*
 - *Team-building*
- **Accompagner les experts techniques dans l'évolution de leur management**
 - Acquérir et intégrer dans leurs pratiques des compétences managériales essentielles pour s'épanouir dans leur rôle et aider leurs collaborateurs à exprimer leur plein potentiel.
 - *Parcours de formation et de coaching*

Développer et maintenir l'engagement de tous les talents

- Relancer la dynamique

- Accompagner les salariés dans leur développement et leur évolution professionnelle par un bilan fin de leur parcours, de leurs expériences et compétences, mais aussi de leur dynamique comportementale. Dans l'optique d'élaborer dans la continuité ou la rupture une évolution motivante et structurante.
- *Bilan dynamique et projectif*

- Faire sauter le plafond de verre

- Mieux comprendre les schémas limitants, les biais cognitifs, leurs origines et conséquences, les mécanismes d'autolimitation ou impuissance apprise pour apprendre à les lever, et à identifier et mobiliser les leviers d'action possibles. Et ainsi se projeter avec confiance vers l'avenir.
- *Parcours de coachings individus et collectifs - Dispositifs de mentorat - Conférences*

Ils nous ont fait confiance



FABERNOVEL



Partners, unlimited



PONTS FORMATION CONSEIL
Vecteur de performance

HORSE FEELING « ANC INSIDE »

Le cheval,
miroir des émotions
et révélateur de leadership

Sortis de leur contexte habituel, les managers sont poussés par les chevaux à challenger leurs pratiques relationnelles. En sortant de leur zone de confort, ils expérimentent de façon ludique l'adaptation de la posture de collaboration indispensable pour engager le cheval et intègrent ces apprentissages pour développer une posture de leader authentique et assertif.



OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Appréhender son propre style de leadership
- Adapter sa communication aux émotions de ses collaborateurs
- Clarifier son intention pour pouvoir embarquer avec conviction, sans chercher à s'imposer



LES BÉNÉFICES

- Attention accrue à son état émotionnel et à celui des autres
- Aptitude renforcée à générer la confiance et les conditions de l'engagement
- Meilleure capacité décisionnelle fondée sur une anticipation et des ajustements rapides à la complexité de la situation





PROGRAMME DE FORMATION

DURÉE : 2 JOURS

Le cheval, miroir des émotions, de l'intention et du leadership



Développer une nouvelle posture de leader



JOUR 1 :

- Explorer ses sensations et émotions
- Progresser à travers la journée vers une meilleure gestion de son énergie
- Clarifier son intention
- Prendre sa place avec conviction mais sans chercher à s'imposer
- Revisiter ses propres pratiques de leader et de manager

JOUR 2 :

- Ancrer les découvertes de la 1ère journée
- Explorer ses forces et ses zones de vulnérabilité pour construire des fondations authentiques pour son leadership
- Développer son intelligence relationnelle : adapter sa communication aux émotions de ses collaborateurs, faire preuve de fermeté pour sécuriser et se faire respecter, embarquer son équipe sans chercher absolument à convaincre
- Intégrer dans ses pratiques au quotidien : définir un plan d'action concret et se donner les moyens de réussir



LES PLUS

- Alternance d'exercices avec le cheval et d'exercices inspirés des neurosciences pour faire changer en douceur les participants
- Expérience « extra-ordinaire » et hors du temps pour réfléchir différemment à ses pratiques
- Intervenants spécialistes du cheval et de l'humain



PARTICIPANTS

- Équipe de Direction,
- Responsables RH,
- Managers



PRÉREQUIS

Aucun



ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE

Société de transports, Université du management, grande institution...



CONTACT

Valérie ROCAGEL
Talent Management Director
M : +33 (0)6 61 39 78 69
E : valerie.rocagel@inc-eu.team

DÉVELOPPER L'ENGAGEMENT ET LA MOTIVATION

Stimuler la motivation des équipes
pour un engagement vrai

Engager durablement les membres de son équipe est un défi pour les managers dans un monde incertain, dans des entreprises dont les objectifs peuvent varier d'une année sur l'autre. Comment trouver les leviers adaptés pour mobiliser ses collaborateurs sur un projet ou une simple action ?

S'intéresser à leurs motivations permet d'apporter des réponses concrètes, pragmatiques et percutantes.

OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Savoir identifier les différentes sources de motivations (intrinsèques, extrinsèques...)
- Personnaliser la communication et valoriser le talent singulier de chacun
- Mobiliser ses collaborateurs en utilisant une communication s'appuyant sur leurs motivations durables
- Donner du sens et une orientation claire au parcours professionnel de ses collaborateurs

LES BÉNÉFICES

- Communication avec ses collaborateurs plus fluide, pertinente et impactante
- Sensibilisation aux surinvestissements émotionnels et à leurs conséquences (RPS, burn out...)
- Autonomie et engagement renforcés car fondé sur des motivations durables





PROGRAMME DE FORMATION

DURÉE : 2 JOURS (ou 3 JOURS si intégration du questionnaire motivationnel profil'INC)

Connaître et comprendre les motivations de ses collaborateurs



JOUR 1 :

- Distinguer les différents types de motivation (durables ou conditionnées au résultat)
- Développer ses capacités d'identification des motivations de ses collaborateurs : observation, questionnement, analyse du fonctionnement et de la réalisation des tâches
- Mise en pratique au travers de jeux de rôle
- Comprendre la notion de surinvestissement émotionnel et en appréhender les conséquences potentielles sur les collaborateurs, l'équipe et la performance

Développer un management motivationnel



JOUR 2 :

- Développer des stratégies de gestion des motivations et surinvestissements (quelle posture adopter ? comment agir en tant que manager ?...)
- Découvrir des clés de communication pour mobiliser les collaborateurs en s'appuyant sur leurs motivations durables
- Mettre en pratique au travers de cas réels apportés par les participants
- Améliorer sa compréhension des motivations éloignées des siennes pour pouvoir les engager sans chercher à imposer sa manière de faire

LES PLUS

- Pédagogie ludique et impliquante pour aborder l'engagement des équipes
- Grille de lecture claire des motivations pour mieux comprendre le fonctionnement parfois complexe de ses collaborateurs



PARTICIPANTS

- Equipe de Direction,
- DRH, Responsables RH,
- Managers



PRÉREQUIS

Aucun

ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE

Azureva, Engie, Applidium...



CONTACT

Lyndi VAN DER HOUT
Senior Consultant
Work Psychologist
M : +33 (0)6 66 23 67 18
E : lyndi.vanderhout@inc-eu.team



Développer le leadership : les parcours de formation

Notre approche

Lorsque l'on parle de leadership, on se réfère généralement à des « modèles » ou à des « styles ». Pour autant il est souvent difficile de faire le lien entre le modèle et les comportements et postures individuelles.

Par exemple, un leader plus directif peut être catégorisé de plusieurs façons selon les différentes théories : l'autoritaire, le chef, le driver, le dictateur. Donc suis-je autoritaire, ou ai-je simplement beaucoup de volonté et de « drive » ?

Nous croyons plutôt que notre capacité à être leader réside dans le fait de ne pas jouer ou se plier à un rôle, mais bien plutôt de nous appuyer sur nos principaux atouts pour l'incarner à notre manière : nos motivations intrinsèques qui feront de nous des leaders ... authentiques.

Pour autant, les situations, les personnalités voire les états émotionnels de nos collaborateurs nécessiteront de faire appel, non pas à des règles préétablies, des recettes apprises mais bien plutôt à notre adaptabilité... fruit de notre intelligence adaptative.

Nos modes d'intervention

Développer un leadership authentique et assumé

- Construire les bases d'un leadership propre à chaque manager, sur la base de ses motivations durables, et en cohérence avec les valeurs de l'entreprise.
 - *Parcours de formation et de coaching*

Développer le leadership individuel et collectif de votre organisation

- Ce parcours est réalisé en partenariat avec le cabinet EFFIBE, spécialiste des ressources humaines, créateur de performance par le développement conjoint de l'efficacité et du bien-être professionnel.
- Réalisé en intra-entreprise, il permet de créer des synergies trans-fonctionnelles entre les managers de l'entreprise au travers d'un travail de groupes sur des projets d'entreprise et de faire émerger une culture managériale commune en permettant aux participants de s'approprier individuellement et collectivement des postures et outils permettant un leadership authentique et performant.
 - *Parcours incluant des séances de form'action, des accompagnements de groupes projet et des séances d'accompagnement individuel*

Ils nous ont fait confiance



FABERNOVEL



PONT'S FORMATION CONSEIL
vecteur de performance



LEADERSHIP ET ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

Pour un leadership authentique et agile

« Le progrès est impossible sans le changement, et ceux qui ne peuvent pas changer leur mentalité ne pourront rien changer. »
George Bernard Shaw

Des études menées pendant les 40 dernières années montrent que les projets de conduite du changement au sein des organisations présentent un taux d'échec de 60 à 70 %. Au-delà du changement difficile des mentalités et des réflexes, le leader peut-il être un facilitateur du changement ?



OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Appréhender son propre style de leadership
- Adapter sa communication aux émotions de ses collaborateurs
- Mobiliser ses collaborateurs en utilisant une communication s'appuyant sur leurs motivations durables
- Diagnostiquer et gérer les réactions au changement au sein d'une équipe



LES BÉNÉFICES

- Meilleure connaissance de soi alliée à une adaptabilité dans la communication applicable dans le cadre professionnel et personnel
- Capaciter à motiver et à engager l'équipe dans le changement





PROGRAMME DE FORMATION

DURÉE : 3 JOURS

Connaître et comprendre ses motivations profondes et celles de ses collaborateurs pour les mobiliser



- Distinguer les différents types de motivation (durables et profondes, conditionnées au résultat)
- Construire son mode de leadership en fonction de ses motivations profondes
- Développer des stratégies de gestion : quelle posture adopter ? comment agir en tant que manager ?
- Découvrir des clés de communication selon les différentes structures de motivation pour mobiliser les collaborateurs en s'appuyant sur leurs motivations durables

Développer un management adaptatif et remobiliser ses collaborateurs



- Prendre du recul pour agir plus que réagir
- Adopter un leadership selon le positionnement des collaborateurs dans le cycle de l'autonomie
- Communiquer de manière adaptée face à l'émotionnel des collaborateurs pour les remettre en action
- Gérer les rapports de force mettant en péril le bon fonctionnement de l'équipe

Accompagner le changement



- Découvrir de manière ludique les réactions face au changement
- Ancrer les acquis des deux premiers jours pour gérer les réactions individuelles au changement
- Gérer les différentes parties prenantes du changement en fonction de leur positionnement
- Faire la synthèse des acquis et les intégrer dans ses pratiques au quotidien : définir un plan d'action concret et se donner les moyens de réussir



LES PLUS

- Pédagogie ludique et impliquante pour aborder l'engagement des équipes
- Grille de lecture simple mais pas simplifiante des motivations pour trouver son style de leadership
- Travail sur les cas réels des participants pour permettre un ancrage durable



PARTICIPANTS

- Managers



PRÉREQUIS

Aucun



ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE

Engie, Servagroupe, SDAEC...



CONTACT

Christophe PADIOU
Operations Director
M : +33 (0)6 08 72 27 08
E : christophe.padiou@inc-eu.team

CYCLE : MANAGEMENT POUR INGÉNIEURS

Accompagner les ingénieurs et profils techniques dans leur prise de fonction managériale ou l'animation d'équipes

Nous déployons ce parcours de formation auprès de populations d'ingénieurs et profils techniques qui, de par leur évolution professionnelle, sont amenés à devenir manager ou à animer des équipes.

Ce parcours leur propose, au travers de six sessions de deux jours, d'acquérir et d'intégrer dans leurs pratiques des compétences essentielles pour s'épanouir dans leur nouveau rôle et aider leurs collaborateurs à exprimer leur plein potentiel.



OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Acquérir des compétences de management et d'animation d'équipe :
 - Appréhender son propre style de leadership
 - Adapter sa communication et son style de management aux émotions et motivations de ses collaborateurs
 - Utiliser des règles simples pour organiser le travail de manière à générer engagement et bien-être



LES BÉNÉFICES

- Des clés de compréhension du fonctionnement humain
- Une boîte à outils opérationnels pour l'animation et la gestion d'équipes
- Appropriation d'une véritable posture managériale, au-delà des compétences techniques





PARCOURS DE FORMATION

DURÉE : 6 X 2 JOURS

1 - INTELLIGENCE ADAPTATIVE : MOBILISER SES RESSOURCES POUR GÉRER UNE SITUATION MANAGÉRIALE COMPLEXE, INCONNUE ET INCERTAINE

- Développer ses capacités d'adaptation et de gestion de la complexité
- Apprendre à gérer le stress, notamment en contexte de changement ou de transformation

2 - INTELLIGENCE RELATIONNELLE : GÉRER LES RELATIONS INTERPERSONNELLES ET LES RAPPORTS DE FORCE EN SITUATION MANAGÉRIALE

- Mobiliser les techniques de communication pour gérer le stress et les émotions de vos équipes et faire évoluer les comportements de vos collaborateurs.

3 - LEADERSHIP POSITIF : DÉVELOPPER UN LEADERSHIP AUTHENTIQUE FONDÉ SUR SA PERSONNALITÉ

- Trouver une posture de leadership conforme à sa personnalité, sa façon d'être et d'agir.

4 - BIOSYSTÉMIQUE : CONCEVOIR UNE ORGANISATION ET DES PROCESSUS COMPATIBLES AVEC L'HUMAIN

- Retrouver de la cohérence avec des outils pratiques basés sur trois règles organisationnelles clés, pour allier qualité de vie au travail et performance individuelle et collective.

5 - MANAGEMENT PAR LA MOTIVATION : STIMULER LA MOTIVATION DES COLLABORATEURS POUR UN RETOUR À L'ENGAGEMENT DURABLE

- Repérer la dynamique de motivation de ses collaborateurs pour adapter son management et sa communication.

6 - SYNTHÈSE ET MISE EN ŒUVRE

- Travail sur cas pratiques pour intégrer l'ensemble des outils vus au cours du cycle.

LES PLUS

- Pédagogie ludique et impliquante pour aborder les problématiques de management sans culpabilisation
- Grille de lecture claire des comportements humains pour donner les clés aux managers pour manager autrement



PARTICIPANTS

- Managers avec un profil d'expert



PRÉREQUIS

Au moins 1 an dans un poste de management



CONTACT

Lyndi VAN DER HOUT
Senior Consultant
Occupational Psychologist
M : +33 (0)6 66 23 67 18
E : lyndi.vanderhout@inc-eu.team



ILS NOUS ONT FAIT CONFiance

Ponts formation conseil, CNAM, ESC Clermont...



Développer l'intelligence relationnelle

Notre approche

Dans le monde actuel qui se désigne comme « communiquant », il est étonnant de voir combien il est souvent difficile d'être dans une vraie relation avec son interlocuteur. La violence verbale, voire physique, les incivilités, y compris sur le lieu de travail sont en constante augmentation. L'individualisme, l'attachement à nos valeurs et opinions nous empêchent d'entendre les avis ou demandes de nos interlocuteurs.

Prendre en compte les besoins des personnes avec lesquelles nous sommes en ... relation ... tout en respectant nos propres besoins. Rester serein dans cette relation. Voilà les enjeux derrière la notion d'Intelligence Relationnelle : un ensemble de compétences qui nous permettent de vivre nos relations de façon harmonieuse, constructive et durable.

Et cela commence par se comprendre soi-même : connaître ses biais cognitifs et ses réactivités qui peuvent limiter l'ouverture à son interlocuteur. Prendre conscience de ce fonctionnement n'est que la 1ère étape : il est nécessaire ensuite de l'« assouplir » pour passer de la réaction à l'action d'écoute et de reconnaissance de la différence de l'autre.

Les compétences suivantes consistent à savoir reconnaître et s'adapter, sans se renier, aux besoins relationnels de la personne avec laquelle nous sommes en relation.

Les plus de cette agilité relationnelle sera la clé :

- Être compris
- Être entendu dans son intention et son besoin
- Faire adhérer avec conviction, sans chercher à s'imposer
- Créer un dialogue ouvert dans lequel chacun a la place pour s'exprimer de manière constructive
- Construire des solutions mutuellement bénéfiques.

Exemples d'intervention



- Les 4S : Service, Sourire Sans Stress. Formation du personnel d'accueil d'un centre de formation. Le centre a été choisi comme Centre de Référence pour la qualité d'accueil par l'université EDF.
- Formation de managers en milieux contraints à la Gestion des conflits dans leur équipe



- Formation des personnels de Caisses et d'Accueil dans plus d'une vingtaine d'hypermarchés



- Formation des leaders du Groupe Orange à l'Intelligence Relationnelle (formation de 2 jours) au sein du Campus.

Nos modes d'intervention

L'intelligence relationnelle au sein des équipes

- Développer son intelligence relationnelle pour fédérer son équipe
 - Mieux comprendre et s'approprier les leviers techniques et psychologiques de l'intelligence relationnelle pour fédérer son équipe
 - *Parcours de form'action*
- Gérer sereinement les conflits au sein de l'équipe
 - En tant que manager, il est essentiel de savoir repérer les situations de tension, d'en comprendre l'origine et de pouvoir agir rapidement pour les désamorcer à temps, calmer les parties prenantes et restaurer un climat de travail serein.
 - *Parcours de formation*
- Réaliser une médiation opérationnelle
 - Par une démarche ouverte et constructive, désamorcer une situation de tension forte dans une équipe ou dans un service, sans chercher les coupables : en posant collectivement les bases pour un fonctionnement bénéfique pour tous.
 - *Accompagnement d'une équipe, entretiens individuels et collectifs, restitution collective*
- Du feed-back au feed-forward
 - Méthode pour donner aux entretiens managériaux tout leur potentiel de mobiliser et encourager les collaborateurs à progresser

L'intelligence relationnelle envers le client

- Service, Sourire Sans Stress : les 4 S de la relation client
 - S'appuyer sur ses propres motivations intrinsèques pour s'approprier la posture de service client avec un sourire authentique. S'adapter au client et aux situations difficiles en gardant son calme.
 - *Parcours de form'action*
- Gérer les incivilités
 - Que ce soit à l'accueil des banques, dans la relation avec les patients et leurs familles ou dans toute autre interaction dans l'univers du service, savoir faire face aux comportements et propos déplacés est une nécessité pour le personnel. Pour se protéger, garder son sang-froid et adapter sa posture et son discours. Et ainsi préserver la relation avec l'interlocuteur, sans pour autant se mettre en danger.
 - *Formation, ateliers*

FAVORISER UNE EXPÉRIENCE CLIENT POSITIVE

Les enjeux de qualité de service sont fondamentaux pour survivre dans un environnement concurrentiel très tendu ou pour fournir l'excellence attendue par une clientèle exigeante. Que faire quand les conseillers clients censés délivrer cette qualité de service sont en danger ? Comment agir quand ils sont épuisés par les exigences des clients, par une organisation dysfonctionnelle ou une ambition trop élevée par rapport aux moyens à leur disposition... ? Nos programmes de formation vous apportent des pistes d'actions innovantes aux niveaux individuel (motivation, engagement, prise de recul...), relationnel (écoute, adaptabilité à l'émotionnel de l'interlocuteur...) et organisationnel (latitude décisionnelle).

DÉVELOPPER SON INTELLIGENCE RELATIONNELLE

Pour fédérer son équipe

Afin de pouvoir fédérer son équipe, il est nécessaire de donner du sens mais aussi être soi-même porteur de sens : ici nous parlerons du sens de la relation. Comment être dans une vraie écoute de ses collaborateurs et savoir prendre en compte leurs besoins tout en restant connectés à ses propres besoins personnels et professionnels.



OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Identifier et apaiser l'état émotionnel de son collaborateur avec les attitudes et les mots adaptés
- Utiliser des méthodes et outils permettant de prendre du recul dans des situations de communication difficiles
- Communiquer de manière adaptée face aux rapports de force



LES BÉNÉFICES

- Un plan d'action individuel concret pouvant être déployé à l'issue de la formation
- Une aptitude à adapter sa communication à l'état d'esprit de son interlocuteur





PROGRAMME DE FORMATION

DURÉE : 2 JOURS

Les conditions personnelles d'une communication réussie



- Différencier la posture "automatique" basée sur ses certitudes, ses jugements et la posture "adaptative" ouverte sur la différence de l'interlocuteur
- Réduire les freins dans la communication (les biais et jugements, les craintes et les risques, ses propres exigences) : savoir calmer ses réactivités et prendre du recul pour mieux communiquer

Pour une communication adaptative



- Communiquer de manière adaptée avec :
 - Une personne anxieuse pour l'aider à clarifier ses idées et pour la guider dans l'action
 - Une personne démotivée ou déprimée pour l'aider à se remettre en action
 - Une personne énervée pour comprendre son point de vue et l'intégrer dans la dynamique de groupe
 - Une personne aux comportements déstabilisants qu'il faut cadrer

Construire son plan d'action



- Faire la synthèse des acquis et les intégrer dans ses pratiques au quotidien : définir un plan d'action concret et se donner les moyens de réussir



LES PLUS

- Pédagogie ludique et impliquante pour aborder les situations relationnelles complexes, en toute bienveillance
- Travail sur les cas réels des participants pour permettre un ancrage durable



PARTICIPANTS

- Tout manager souhaitant améliorer la qualité de sa communication avec ses collaborateurs



PRÉREQUIS

Aucun



ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE

Orange, Orange Campus, Radio France...



CONTACT

Christophe PADIOU
Operations Director
M : +33 (0)6 08 72 27 08
E : christophe.padiou@inc-eu.team

DU FEED BACK AU FEED FORWARD

La méthode pour donner aux entretiens managériaux tout leur potentiel de mobiliser et encourager les collaborateurs à progresser

Les entretiens managériaux sont censés permettre à celui qui en bénéficie de faire évoluer positivement sa motivation, ses comportements et ses compétences pour améliorer ses performances.

Or, des études ont montré qu'ils génèrent du stress chez 80% des salariés, et que 30% des entretiens annuels conduisent à une baisse de productivité. Mais ce n'est pas parce que ces entretiens sont délicats à mener qu'il faut les supprimer !

Pour être efficace, faire entendre son message et donner envie d'évoluer, il devient impératif de s'adapter aux individus à qui on donne un feed back et changer de perspective. Notre réponse : le Feed forward, qui booste l'efficacité des entretiens.

OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Se centrer sur du factuel pour ne pas être dans le jugement subjectifs dans l'évaluation
- Transformer des critiques en propositions constructives
- Différencier feed-back et feed forward pour les appliquer de manière adaptée
- Communiquer de manière à apaiser un collaborateur stressé
- Cadrer les comportements problématiques d'un collaborateur sans le démotiver

LES BÉNÉFICES

- Amélioration de l'efficacité des entretiens managériaux en mettant la gestion de l'émotion au cœur des feed back et feed forward





PROGRAMME DE FORMATION

DURÉE : en 1 journée pour acquérir les concepts et s'initier à la pratique du feed forward ; en 2 journées pour ancrer durablement la pratique le feed forward

Se mettre en condition de réaliser un entretien managérial



- Se projeter dans l'entretien pour prendre la mesure de sa propre émotion
- Prendre du recul sur ses émotions négatives pendant l'entretien
- Pratiquer la méthode du "pack aventure" pour transformer ses jugements tranchés en points de vue

Passer du feed back au feed forward



- Le feed back : un art délicat
- Le feed forward : une méthode pour faire évoluer positivement les comportements et donner envie de progresser sans démotiver
- Transformer le feed-back en feed forward avec la communication "ouvrante"

Gérer l'émotion du collaborateur pendant l'entretien



- Identifier et apaiser l'état émotionnel de son collaborateur avec les attitudes et les mots adaptés
- Aider un collaborateur surinvesti/à "fleur de peau" à progresser sans l'affecter
- Canaliser un collaborateur excessivement sûr de lui qui refuse d'écouter vos avis et suggestions

Les règles d'utilisation du feed back et du feed forward



- Le feed back subjectif et sincère : à utiliser pour exprimer les retours positifs
- Le feed back négatif : à utiliser en restant calme pour canaliser les collaborateurs trop sûrs d'eux
- Le feed forward : à utiliser dans le cadre d'une communication "ouvrante" et à privilégier pour faire progresser ses collaborateur



LES PLUS

- Formation innovante pour donner de la puissance à vos entretiens professionnels et améliorer votre impact positif et votre leadership
- Prescriptions précises pour savoir quand utiliser le feed back ou le feed forward pour faire progresser l'engagement et la motivation



PARTICIPANTS

- Tout manager ou acteur des RH réalisant des entretiens professionnels



PRÉREQUIS

Aucun



ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE

Plusieurs PME...



CONTACT

Christophe PADIOU
Operations Director
M : +33 (0)6 08 72 27 08
E : christophe.padiou@inc-eu.team

SERVICE, SOURIRE SANS STRESS

Enrichir son métier au service du client grâce aux soft skills

La qualité de la relation client constitue un important facteur de différentiation / fidélisation dans les marchés de biens ou services très concurrentiels. Elle répond à une attente majeure de certains segments de clientèle à fort potentiel et fait partie de la promesse d'excellence dans l'expérience client.

Or, la qualité de la relation client repose largement sur les épaules de la « première ligne » humaine et sur une organisation optimisée au service du client. Il est donc essentiel de développer les soft skills des managers et collaborateurs.



OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Pratiquer une écoute active et sereine
- Répondre de manière authentique aux demandes des clients
- S'assurer des conditions favorisant l'engagement



LES BÉNÉFICES

- Meilleure connaissance de soi alliée à une adaptabilité dans la communication applicable dans le cadre professionnel et personnel





PROGRAMME DE FORMATION

DURÉE : 2 + 1 JOURS

Les conditions d'une communication authentique

- Les conditions pour conjuguer l'attention à l'autre et l'attention à soi dans la relation
- L'intelligence relationnelle et le fonctionnement du cerveau
- Découvrir ses dynamiques comportementales pour rester authentique dans sa communication

Prendre du recul face à des situations difficiles

- Prendre du recul sur ses intolérances
- Faits et jugements : agir ou réagir ?
- Des exigences ou des objectifs vis-à-vis d'une communication ?

Adapter son comportement aux émotions de son interlocuteur

- Reconnaître les émotions de son interlocuteur
- Adapter sa communication face à l'anxiété d'une personne
- Adapter sa communication face à l'agressivité défensive ou offensive de son interlocuteur
- Utiliser la métacommunication pour sortir du caractère émotionnel d'une communication
- Savoir questionner de manière « ouvrante » pour aider à faire sortir son interlocuteur d'une vision rigide

S'assurer des conditions de l'engagement

- Disposer de la latitude décisionnelle nécessaire pour répondre de manière adaptée à la demande du client
- Disposer de l'information nécessaire pour traiter rapidement la demande client
- Utiliser les outils de remontée d'information pour s'assurer de l'engagement des autres intervenants dans une réponse adaptée à la demande du client

LES PLUS

- Approche à trois niveaux : individuel (se gérer dans la relation), relationnel (s'adapter à son interlocuteur) et organisationnel (donner les moyens de fournir un service de qualité)



PARTICIPANTS

- Toute personne en relation avec le client



PRÉREQUIS

Aucun



CONTACT

Christophe PADIOU
Operations Director
M : +33 (0)6 08 72 27 08
E : christophe.padiou@inc-eu.team



ILS NOUS ONT FAIT CONFIANCE

Carrefour, Leclerc, EDF...



Mieux manager et se manager
en contexte de transformation

Formations 100% distancielles

PERFORMER... SANS S'EPUISER

Comment stimuler ses capacités physiques et mentales pour être « au top » en préservant son énergie ?

COMMENT SATISFAIRE SES CLIENTS SANS S'ÉPUISER ?

Bien vivre son métier dans la relation clients/usagers et délivrer la qualité de service attendue grâce à la mobilisation de ses « soft skills »

Mon contexte professionnel se transforme :
**comment mieux GERER LE STRESS induit,
le mien et celui des autres ?**

MANAGER AVEC CALME

ou comment développer son intelligence relationnelle pour un management « authentique » et efficace ?

MANAGEMENT INCLUSIF

Pour dépasser les injonctions à la « diversité », comment mettre en œuvre un management « inclusif » ? Un facteur clé de succès des transformations qui s'imposent à nous.

MANAGER A DISTANCE ET ORGANISER LE TELETRAVAIL :

Comment maintenir l'engagement sans dégrader la Qualité de Vie au Travail ?

Formations alliant présentiel & distanciel

MANAGERS, DEVENEZ LES LEADERS DE DEMAIN !

Développez les savoir-faire et savoir-être pour affirmer votre propre style de leadership

LIVRES DE FICTION ET NEUROSCIENCES : RETROUVER PLAISIR ET SENS AU TRAVAIL

Une méthode innovante et enthousiasmante, en individuel ou en équipe



Les + de la formation de l'Institute of NeuroCognitivism

Partager des clés pour adopter la bonne posture managériale dans le cadre du télétravail, grâce à des apports distinctifs issus de 30 ans de recherches en neurosciences et sciences cognitives qui permettent de décrypter les fonctionnements et besoins humains.

FORMATIONS INTRA ENTREPRISE

—
100%
à distance

PERFORMER... SANS S'EPUISER !

Comment stimuler ses capacités physiques et mentales pour être « au top » en préservant son énergie ?



Objectifs de la formation :

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Identifier ses ressources physiques, mentales et motivationnelles pour booster son énergie et son envie d'agir
- Savoir pratiquer au quotidien des activités dynamisantes

**4 modules +
1 bilan à distance,
en classe virtuelle**

Bénéfices :

- Meilleure utilisation de son énergie et prévention du stress
- Plus de « zénitude » dans la gestion des situations difficiles ou des aléas du quotidien
- Développement de sa résilience
- Optimisation de ses capacités professionnelles grâce à une meilleure gestion des éléments perturbateurs et à la construction d'un plan d'actions personnel



Contenu :

Durée : 8,5h

Réalisée en distanciel, cette formation comprend **4 modules de 2 heures en classe virtuelle** (formation distancielle synchrone) **+ 30 minutes de bilan à distance.**

Module 1 : Maîtriser le stress	> Identifier les mécanismes du stress et apprendre à mieux le gérer par la Gestion des Modes Mentaux (Mode Automatique / Mode Adaptatif) : maîtriser le stress par des exercices cognitifs et corporels pour éviter un gaspillage d'énergie
Module 2 : Dynamiser ses motivations	> Identifier ses motivations durables – « Chasse au Trésor » > Découvrir comment les investir dans ses activités pour trouver ou retrouver de l'énergie durablement
Module 3 : Sécuriser son équilibre émotionnel	> Diminuer l'impact de ses « boutons rouges » consommateurs d'énergie (aversions, peurs, croyances limitantes...) > Gérer les pensées et émotions négatives qui nous parasitent...
Module 4 : Bien dans son corps, bien dans sa tête	> Mettre en œuvre les conditions pour favoriser le mieux-être dans son quotidien : nutrition, sommeil, relaxation > Construire son plan d'actions personnel intégrant les techniques acquises en formation

En fin de formation, un guide-mémo recensant les acquis principaux sera envoyé aux participants.



Public :

Toute personne cherchant à maximiser ses ressources énergétiques pour faire face à un contexte professionnel exigeant



Prérequis :

Aucun



Validation des acquis :

Quizz sous forme de QCM en fin de module 4

COMMENT SATISFAIRE SES CLIENTS SANS S'ÉPUISER ?

Bien vivre son métier dans la relation clients/usagers et délivrer la qualité de service attendue grâce à la mobilisation de ses « soft skills »



Objectifs de la formation :

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Identifier et apaiser l'état émotionnel de son client avec les attitudes et les mots adaptés
- Pratiquer une écoute active et sereine pour bien comprendre et satisfaire leurs besoins
- Prendre du recul face aux tensions et se protéger

4 modules +
1 bilan à
distance,
en classe
virtuelle

Bénéfices :

- Meilleure connaissance de soi : construction d'un plan d'action personnel pour mobiliser ses « soft skills » (compétences relationnelles)
- Communication plus efficace (tant dans le cadre professionnel que personnel)
- « Zenitude », même en cas de tensions, dans la relation avec les clients / économie de l'énergie personnelle
- Concentration accrue au bénéfice de la qualité de service



Contenu :

Durée : 8,5h

Réalisée en distanciel, cette formation comprend 4 modules de 2 heures en classe virtuelle (formation distancielle synchrone) + 30 minutes de bilan à distance.

Module 1 : Les conditions d'une communication efficace	> Être attentif aux besoins de son interlocuteur en se préservant > Comprendre les mécanismes de l'intelligence relationnelle et le fonctionnement du cerveau
Module 2 : La nécessaire prise de recul	> Prendre du recul sur les « intolérances » qui nous font réagir > Pratiquer l'analyse objective des situations pour agir plutôt que réagir : bien dissocier « faits » et « jugements » > Garder toujours à l'esprit les objectifs de notre communication
Module 3 : S'adapter aux émotions de son interlocuteur	> Reconnaître les émotions de son interlocuteur > Adapter sa communication face à l'anxiété d'une personne > Adapter sa communication face à l'agressivité défensive ou offensive de son interlocuteur
Module 4 : Communiquer par le calme	> Utiliser des techniques éprouvées pour sortir du caractère « émotionnel » d'une communication > Savoir questionner de manière « ouvrante » pour faire sortir son interlocuteur d'une vision rigide > Construire son plan d'action personnel pour mobiliser ses « Soft Skills » (compétences relationnelles)

En fin de formation, un guide-mémo recensant les acquis principaux sera transmis aux participants.



Public :

Toute personne en relation avec des clients / usagers



Prérequis :

Aucun



Validation des acquis :

Quizz sous forme de QCM en fin de module 4

Mon contexte professionnel se transforme : comment mieux GERER LE STRESS induit, le mien et celui des autres ?



Objectifs de la formation :

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Repérer les mécanismes du stress chez soi comme chez ses interlocuteurs
- Caractériser votre profil de « stresseur » pour sortir plus rapidement d'une réaction de stress
- Utiliser des méthodes et outils pour réduire ou éliminer vos principales sources de stress

5 modules à distance

Bénéfices :

- Autonomie et sérénité face au changement
- Meilleure utilisation de ses **ressources mentales** pour gérer les situations complexes
- Développement de vos « **Soft Skills** » (capacités d'adaptation, d'innovation, de sérénité et de résilience)
- Elimination des **impacts du stress** (tensions, pathologies induites...)



Contenu :

Durée : 8,5h

Cette formation comprend **2 classes virtuelles de 1h30** (= 3h de distanciel synchrone) et **3 modules d'e-learning** (= 6h de distanciel asynchrone : profil, coaching vidéo et expérience interactive).

Module 1 : Starter	1h30 en classe virtuelle	> Identifier les mécanismes du stress et apprendre à mieux le gérer par la Gestion des Modes Mentaux (Mode Automatique / Mode Adaptatif) : maîtriser le stress par des exercices cognitifs et corporels pour éviter un gaspillage d'énergie
Module 2 : Votre profil face au stress	En distanciel	> Vous répondez à un questionnaire en ligne pour dresser votre profil personnalisé face au stress. Puis vous recevez un rapport personnalisé de 10 pages (temps de passation moyen : entre 10 et 20 minutes)
Module 3 : 10 vidéos de coaching + 10 exercices	De 2 à 3h en distanciel	> Vous visionnerez 10 vidéos de coaching. Chaque vidéo propose : <ul style="list-style-type: none"> • l'explication d'un concept lié au stress et à sa gestion • un coaching-minute • un exercice à télécharger pour aller plus loin
Module 4 : Expérience interactive	Plus de 3h en distanciel, à la carte	> A travers un e-learning personnalisé, vous agirez pour éliminer vos principales sources de stress. Cette expérience interactive de plus de 3 heures comprend 20 modules d'apprentissage interactifs à consommer à la carte, selon 6 thématiques : le modèle, le vécu, la physiologie, l'observable, les facteurs aggravants...et les solutions.
Module 5 : Conclusion et mise en pratique	1h30 en classe virtuelle	> Avec l'animateur, vous ferez le bilan de la formation, vous complèterez l'approche sur des sujets que vous souhaitez approfondir et partagerez les applications possibles des exercices et de la formation, vous serez accompagné dans la mise en œuvre de votre plan d'actions personnel.



Public :

Toute personne en contexte de transformation



Prérequis :

Aucun



Validation des acquis :

Quizz sous forme de QCM en fin de module 3

MANAGER AVEC CALME

ou comment développer son intelligence relationnelle pour un management « authentique » et efficace ?



Objectifs de la formation :

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Identifier ses « boutons rouges » (aversions, peurs, croyances limitantes...) pour rendre du recul et mieux communiquer avec son équipe
- Identifier et apaiser l'état émotionnel de son collaborateur avec les attitudes et les mots adaptés
- Adopter un style de communication non conflictuel et stimulant pour ses interlocuteurs (développement de l'objectivité, du sens de la nuance...)

4 modules +
1 bilan à distance,
en classe virtuelle

Bénéfices :

- Pratique d'une communication sereine et ouverte au sein de son équipe (construction d'un plan d'actions personnel)
- Développement de la « sécurité psychologique » de ses coéquipiers (facteur N°1 d'explication de la performance opérationnelle selon les études)



Contenu :

Durée : 8,5h

Réalisée en distanciel, cette formation comprend 4 modules de 2 heures en classe virtuelle (formation distancielle synchrone) + 30 minutes de bilan à distance.

Module 1 : Comprendre nos modes de fonctionnement	> Découvrir l'importance de l'état d'esprit des interlocuteurs pour la qualité des échanges > Comprendre les fonctionnements du cerveau qui « polluent » la communication, grâce aux apports de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC).
Module 2 : Prendre du recul	> Repérer individuellement les sujets, comportements, situations qui nous font réagir et utiliser des exercices pour prendre du recul
Module 3 : Adapter sa communication	> Identifier et comprendre les émotions de son interlocuteur et adapter sa communication pour lui permettre d'agir de façon pertinente (jeux de rôles)
Module 4 : Passer des rapports de force à un état d'esprit ouvert	> Gérer les rapports de force au sein de l'équipe (jeux de rôles) > Découvrir une forme de questionnement qui aide l'interlocuteur à s'ouvrir à des idées nouvelles, à devenir plus souple, plus nuancé > Développer son plan d'actions personnel

En fin de formation, un guide-mémo recensant les acquis principaux sera envoyé aux participants.



Public :

Tout manager souhaitant améliorer sa communication avec son équipe



Prérequis :

Aucun



Validation des acquis :

Quizz sous forme de QCM en fin de module 4

MANAGEMENT INCLUSIF

Pour dépasser les injonctions à la « diversité », comment mettre en œuvre un management « inclusif » ? Un facteur clé de succès des transformations qui s'imposent à nous.



Objectifs de la formation :

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Identifier les multiples **enjeux des sujets de diversité et d'inclusion**, tant pour le bien-être des individus que pour l'efficacité des fonctionnements collectifs.
- Maîtriser le **cadre légal** de la discrimination et de la diversité au sens large (y compris égalité professionnelle F/H, sexisme), tant du point de vue personnel que professionnel
- Prendre conscience de ses **propres programmations mentales**, freins « naturels » à l'acceptation de la diversité (stéréotypes et autres biais décisionnels)
- Acquérir des méthodes et repères pour « mettre en œuvre » un **management inclusif**, pour plus de performance opérationnelle et de **Qualité de Vie au Travail (QVT)**, y compris en contexte de Télétravail

**3 modules +
1 bilan à
distance,
en classe
virtuelle**

Bénéfices :

- Développement d'une **qualité managériale** favorisant performance et QVT, y compris en distanciel
- Réponse pertinente aux **enjeux de diversité** pour en faire un levier de performance et de QVT



Contenu :

Durée : 9,5h

Réalisée en distanciel, cette formation comprend **3 modules de 3 heures en classe virtuelle** (formation distancielle synchrone) **+ 30 minutes de bilan à distance**.

Module 1 : Concepts clés et cadre légal	<ul style="list-style-type: none"> > Des concepts clés : discrimination, diversité, égalité des chances, inclusion, communautarisme... et la spécificité française vs à l'international > Cadre légal en France qui contraint à se préoccuper de ces questions en entreprise : qu'est-ce qui est imposé ? quelles implications organisationnelles et managériales ? > Au-delà de la contrainte légale, quels sont les réels enjeux d'une prise en compte pertinente de la diversité ? Les vrais leviers de performance. Les conditions de réalisation (en particulier la sécurité psychologique)
Module 2 : Impacts des programmations humaines	<ul style="list-style-type: none"> > Les programmations humaines et leurs impacts (cf. recherches scientifiques) : Pourquoi la diversité n'est-elle pas naturelle pour l'être humain ? Quel est l'impact des stéréotypes ? Pourquoi les politiques de diversité échouent-elles souvent ?
Module 3 : Pratiques managériales	<ul style="list-style-type: none"> > Pratiques managériales à mettre en œuvre (CNV, management « authentique », feed-forward, utilisation de techniques ANC pour limiter les biais dans sa prise de décision) > Mise en pratique : gestion de situations de tension. Recrutement : les bonnes questions à se poser, le feed-forward, la réponse aux demandes personnelles : comment se « neutraliser » ? Arbitrer ? (ex : fait religieux) > Partage de bonnes pratiques

En fin de formation, un guide-mémo recensant les acquis principaux sera envoyé aux participants.



Public :

Tout manager souhaitant améliorer sa qualité managériale en tenant compte des enjeux de diversité / Tout manager confronté à des questions de diversité.



Prérequis :

Aucun



Validation des acquis :

Quizz sous forme de QCM en fin de module 3

MANAGER A DISTANCE ET ORGANISER LE TELETRAVAIL

Comment maintenir l'engagement sans dégrader la Qualité de Vie au Travail ?



Objectifs de la formation :

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Prendre conscience et gérer ses propres appréhensions et préjugés vis-à-vis du télétravail
- Créer les conditions d'une bonne Qualité de Vie en Télétravail pour ses coéquipiers : Adapter les paramètres de la QVT aux spécificités du travail à distance
- Identifier les signaux faibles de fragilité et tenir compte des besoins individuels
- Communiquer efficacement en distanciel pour engager ou donner un feed-back

**4 modules +
1 bilan à
distance,
en classe
virtuelle**

Bénéfices :

- Maintenir le niveau d'engagement et la performance opérationnelle en contexte distanciel
- Préserver la Qualité de Vie au Travail et la sécurité psychologique des équipes à distance
- Répondre aux recommandations de l'ANI sur le management du télétravail



Contenu :

Durée : 8,5h

Cette formation comprend **4 modules de 2 heures en classe virtuelle** (formation distancielle synchrone) + **30 minutes de bilan à distance**. Une version **intra entreprise en présentiel** est **également disponible** (nous contacter).

Module 1 : Aborder le télétravail positivement	> Diminuer l'impact de ses appréhensions face au télétravail > Transposer les paramètres habituels de la QVT dans le cadre du Télétravail
Module 2 : Déetecter les collaborateurs en difficulté et les accompagner à distance	> Identifier les signaux forts et faibles de l'émotionnel de ses collaborateurs, y compris à distance > Adapter son mode de communication pour mieux les accompagner / les remettre en action
Module 3 : Déléguer les objectifs et missions dans le cadre du télétravail	> Cadrer le cœur de mission en prenant en compte le cœur de motivation > Clarifier la latitude décisionnelle > Définir les modes de contrôle apprenant
Module 4 : Pratiquer le retour d'expérience et l'évaluation en télétravail	> Utiliser judicieusement les bonnes pratiques du « feed-back », du « feed forward » et du « feed upward » > Définir un plan d'actions individuel en fonction des acquis de la formation

En fin de formation, un guide-mémo recensant les acquis principaux sera envoyé aux participants.



Public :

Tout manager ayant au moins un an de pratique, confronté à la mise en place du télétravail pour tout ou partie de son équipe



Prérequis :

Aucun



Validation des acquis :

Quizz sous forme de QCM en fin de module 4



FORMATIONS
INTRA
ENTREPRISE

—
**alliant présentiel
& distanciel**

Déployez votre leadership pour inventer demain !

Développez les savoir-faire et savoir-être pour affirmer votre propre style de leadership



Objectifs de la formation :

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Développer leur **assertivité** tout en restant soi-même
- Penser **en dehors du cadre** y compris en situation difficile et complexe
- Développer leur **intelligence relationnelle** pour stimuler l'engagement et la motivation,
- Développer les conditions d'organisation facilitant la **communication**, encourager la collaboration et l'intelligence collective

Bénéfices :

- Impulser et déployer le **changement** au sein de son organisation
- Travailler en **réseau** au sein de son entreprise ou de son établissement
- Développer l'**engagement, la motivation et la sérénité**

**5 modules
+ 2 séances
d'accompagnement
individuel**



Contenu :

Durée : 37h

Cette formation comprend **5 modules d'une journée (7h)** en présentiel à Paris et **2 séances d'accompagnement individuel d'une heure en distanciel**.

Module 1 : Le leadership	> Identifier et affirmer son style de leadership
Module 2 : Agilité et adaptabilité	> Développer l'agilité individuelle, relationnelle et organisationnelle
Module 3 : Inspirer et mobiliser	> Manager selon les motivations (les siennes et celles de ses collaborateurs)
Module 4 : Décider en situation complexe	> Activer les leviers de l'intelligence adaptive dans les prises de décision
Module 5 : Innover avec un autre regard	> Développer sa capacité à innover, créer et penser « en-dehors de la boîte »



Méthodes pédagogiques :

Apports des neurosciences, ludopédagogie, questionnaires (360°, personnalité...), travail sur cas pratiques apportés par les participants



Public :

Tout manager ayant au moins un an de pratique



Validation des acquis :

Quizz sous forme de QCM en fin de module 5



Prérequis :

Aucun

Livres de fiction et neurosciences : retrouver plaisir et sens au travail

Une méthode innovante et enthousiasmante, en individuel ou en équipe



Objectifs de la formation :

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

- Différencier leurs propres **motivations intrinsèques** et extrinsèques pour affermir leur **motivation** professionnelle et stimuler celle de leurs collègues ou équipes
- Utiliser des méthodes et des fictions permettant de faire appel à l'imaginaire et **penser hors cadre** pour résoudre des problématiques quotidiennes ou stratégiques
- Utiliser des méthodes et outils pour maîtriser leurs émotions négatives et cultiver leurs émotions positives,

En présentiel :

1 journée

+ En distanciel :

1h d'accompagnement et 1 session d'ancrage

Bénéfices :

- Appréhender leur travail sous un angle positif dans une période de bouleversements et lui (re)donner du sens
- Nourrir son engagement professionnel et celui de ses équipes
- Rebondir après le COVID, faire preuve de résilience et (re)trouver sa place en toute sérénité
- Libérer la parole, verbaliser des inquiétudes ou des tensions pour les adoucir
- Mieux comprendre le fonctionnement du cerveau au service de l'assertivité et du discernement, d'un management à l'écoute et d'un dialogue authentique entre collègues
- Développer les soft skills, en particulier l'adaptabilité, la résilience, la créativité, l'empathie et la prise de recul



Contenu :

Durée : 11h

Cette formation comprend **1 journée en présentiel + 1 heure d'accompagnement personnalisé en distanciel** par participant **+ 1 session d'ancrage en distanciel** avec le groupe deux mois environ après la formation.

Module 1 : Gérer le stress et l'incertitude en milieu professionnel	> Découvrir les ressorts du stress et les conséquences de l'incertitude sur notre cerveau > Savoir basculer pour prendre les bonnes décisions
Module 2 : Mieux accepter et maîtriser vos émotions au travail	> Comprendre à quoi elles nous servent et comment elles se manifestent > Limitez les conséquences de vos émotions négatives pour vous et les autres > Bénéficiez pleinement de vos émotions positives
Module 3 : Vous reconnecter à vos motivations profondes	> Savoir les identifier, ressentir du plaisir à travailler > Trouver les clés pour les réinjecter dans votre pratique professionnelle quotidienne
Module 4 : Renforcer vos compétences relationnelles	> Activez les leviers de l'intelligence adaptatives et des livres de fiction pour mieux communiquer et mieux interagir avec vos collègues ou vos équipes
Module 5 : Restez ouvert et positif, en vous tournant vers l'avenir	> Réveillez votre créativité et imaginez vos scénarios du futur > Nourrir votre capacité à innover au quotidien

Pour vos séminaires et conférences internes, nous proposons aussi une version courte de cette formation sous forme de Masterclass d'1h à 2h.



Validation des acquis :

Quizz sous forme de QCM en fin de module 4



Prérequis :

Aucun



Public :

Toute personne en contexte de transformation ou de tension au travail, tout manager ou RH souhaitant développer des approches innovantes pour accompagner ses équipes.

Informations complémentaires



Méthodes pédagogiques :

- Alternance de contenu théorique (issus des neurosciences et sciences cognitives) et d'exercices ou jeux de rôles (au minimum 70% du temps de formation).
- Utilisation de méthodes issues de la Ludopédagogie,
- Application des exercices sur les cas pratiques apportés par les participants...



Formatrices et formateurs :

Afin d'être au plus près de nos clients autant géographiquement que vis-à-vis de l'expertise attendue, nous travaillons avec une équipe de formateurs partenaires qui maîtrisent la pratique de l'Approche Neurocognitive et Comportementale et de la pédagogie spécifique que nous avons développée.

Leur expérience du métier de la formation et du monde de l'entreprise leur permet de s'adapter aux publics des formations dispensées en présentiel et/ou distanciel.



Validation des acquis :

Au début de chaque programme de formation, une évaluation des pratiques est réalisée au travers d'un questionnaire incluant des quizz et des questions ouvertes en lien avec le thème de la formation.

En fin de formation, chaque participant remplit une fiche d'évaluation des acquis qui, selon le thème de la formation, inclura des quizz, des textes à trou, des tableaux de concepts et outils à relier. De plus chaque stagiaire définit un plan d'action individuel sur la base de la méthode KISS (Keep, Increase, Stop, Start) dont l'applicabilité est validée par le formateur.



Durée et calendrier des journées de formation :

- La durée d'une journée de formation correspond à un volume de 7 heures.
- Le calendrier des journées de formation est établi en accord avec l'entreprise.



Tarifs :

Les tarifs sont établis en accord avec l'entreprise commanditaire.



Satisfaction des clients :

En moyenne nos formations sont appréciées au-delà de 4,3/5 par les stagiaires.



Accessibilité aux personnes handicapées :

Pour toute question d'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap, merci d'informer notre responsable commercial au préalable afin de définir les solutions adaptées.

Vos contacts privilégiés

Christophe PADIOU
Operations Director
M : +33 (0)6 08 72 27 08
E : christophe.padiou@inc-eu.team

Valérie ROCAGEL
Executive Coach - Talent Management Director
M : +33 (0)6 61 39 78 69
E : valerie.rocagel@inc-eu.team