

Formations Intra Entreprise



PROPOSÉES PAR LE PÔLE CONSEIL
DE L'INSTITUT DE MÉDECINE ENVIRONNEMENTALE



Contacts

Jacqueline LAUTMANN : jacqueline.lautmann@ime.fr

Tél. : +33 (0)6 37 08 92 71 / + 33 (0)1 44 82 92 09

Pascale DAGES : pascale.dages@ime.fr

Tél. : + 33 (0)6 37 08 69 93 / + 33 (0)1 44 82 92 07

www.ime.fr

L'IME EST UNE ENTREPRISE INNOVANTE ACCOMPAGNÉE PAR



NUMÉRO D'ENREGISTREMENT DE L'IME

L'IME est enregistré auprès de la Préfecture de Paris sous le numéro 11.75.13.36.875.
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.

PRÉSENTATION DE L'IME

Institut de recherche, conseil et formation, l'IME réalise un transfert de compétences entre les neurosciences, sciences du comportement, et les domaines de la santé, du management, de l'organisation en entreprises et institutions, dans la perspective d'un développement durable :

Gestion du stress et de l'agressivité ; santé, hygiène et sécurité au travail ; management et organisation ; gestion de carrière ; accompagnement du changement et du Développement Durable ; prévention et gestion de crise...

Créé en 1987, par Jacques Fradin, Docteur en Médecine, Comportementaliste et Cognitiviste, l'Institut de Médecine Environnementale (IME) est un institut privé, composé d'**experts, spécialistes du comportement humain**, menant des activités de :

- **Recherche** appliquée en Neurosciences Cognitives et Comportementales,
- **Conseil, formation et coaching**, tant auprès des entreprises, institutions et établissements de santé.

L'IME est enregistré comme Organisme de Formation Continue auprès de la Préfecture de la Région Ile de France (sous le n°11751336875).



Pôle Recherche

Au sein de son laboratoire, l'IME développe un travail de **recherche interdisciplinaire** dans le domaine des **comportements humains**, en partenariat avec l'**Université de Paris 8** (Professeur Farid El Massioui) et l'**Institut de Recherche Biomédicale des Armées** (IRBA - Antenne IMASSA). Il intervient aux phases suivantes :

- **veille scientifique** en neurosciences et sciences du comportement,
- **recherche clinique** en cognitivisme et comportementalisme,
- **recherche appliquée** à la gestion des comportements en entreprises et institutions.

Le Pôle Conseil de l'IME transfère aux établissements de santé, institutions et entreprises des méthodologies et outils développés par son Pôle de Recherche.

Il propose à ses clients des **applications concrètes** permettant de :

- **mobiliser l'Intelligence Adaptative** et la créativité,
- **développer les aptitudes individuelles et collectives**,
- **allier motivation et performance durables**,
- **prévenir le stress** et les crises en situation de changement,
- **réduire les Risques PsychoSociaux**.

L'équipe du Pôle Conseil assure des activités de **conseil, formation et coaching** dans le cadre de missions d'**accompagnement global** ou d'**interventions ciblées**, et développe des **outils innovants et efficaces adaptés en fonction des besoins exprimés**.

Pôle Conseil & formation

FORMATIONS INTRA ENTREPRISE

DÉVELOPPER LE SAVOIR-ÊTRE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL.....	P. 4
MIEUX SE CONNAÎTRE, S'ÉPANOUIR, AMÉLIORER SES RELATIONS PROFESSIONNELLES	
PRÉVENIR ET GÉRER LE STRESS.....	P. 5
UNE MÉTHODE INNOVANTE POUR ALLIER EFFICACITÉ ET SÉRÉNITÉ AU TRAVAIL	
GÉRER LES CONFLITS ET LES PERSONNALITÉS DIFFICILES.....	P. 6
RETROUVER LA SÉRÉNITÉ ET DÉVELOPPER DES RELATIONS CONSTRUCTIVES	
PRÉVENIR ET GÉRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE.....	P. 7
EN COMPRENDRE LES MECANISMES POUR MIEUX AGIR	
PRÉVENIR ET GÉRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS).....	P. 8-9
TRAITER LES CAUSES HUMAINES ET ORGANISATIONNELLES DE DYSFONCTIONNEMENT	
CONSTRUIRE ET ENCADRER LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	P. 10
ACQUÉRIR UNE VISION GLOBALE ET DES MOYENS CIBLÉS POUR AGIR	
DÉVELOPPER UNE ORGANISATION « BIOCOMPATIBLE ».....	P. 11
RENDRE L'ORGANISATION COMPATIBLE AVEC LE FONCTIONNEMENT HUMAIN	
A CHACUN SON LEADERSHIP.....	P. 12
UN SAVOIR-ÊTRE MANAGÉRIAL BASÉ SUR LA COMMUNICATION DE CONFIANCE	
MANAGER SELON LES PERSONNALITÉS.....	P. 13
MISER SUR LES MOTIVATIONS PROFONDES & DURABLES	
DÉTECTER ET GÉRER LES HAUTS POTENTIELS DANS VOS ÉQUIPES.....	P. 14
STIMULER LEUR CRÉATIVITÉ, LEUR MOTIVATION, LEUR ENGAGEMENT	
ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT.....	P. 15
DÉVELOPPER L'ADAPTATION DES ÉQUIPES ET LEUR ADHÉSION AU CHANGEMENT	
NOS CLIENTS TÉMOIGNENT.....	P. 16

DÉVELOPPER LE SAVOIR-ÊTRE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

MIEUX SE CONNAÎTRE, S'ÉPANOUIR, AMÉLIORER SES RELATIONS PROFESSIONNELLES

FORMATION de 2 jours

OBJECTIFS

- Développer la confiance en soi et ses qualités relationnelles
- Miser sur le plaisir de faire et non sur l'attente de reconnaissance
- Manager sa hiérarchie avec tact et professionnalisme

PROGRAMME

Comprendre les mécanismes de la confiance en soi

Pédagogie de la découverte à la lumière des neurosciences :

- Le positionnement « animal » au sein du groupe
- L'affirmation de soi et les rapports aux autres dans l'équipe
- Le stress associé au manque de confiance en soi

Mise en situation :

- Développer confiance en soi et sérénité en situation de relations conflictuelles ou délicates

Établir la cohérence entre ses motivations et ses ambitions

- Découvrir les structures de personnalités primaires / secondaires et les différentes natures de motivations
- Identifier ses propres motivations durables, source de plaisir et de résistance à l'échec
- Capitaliser sur les atouts liés à sa personnalités pour s'épanouir au travail

Manager sa hiérarchie

Exercices pratiques :

- Ouvrir et personnaliser sa communication
- Négocier et gérer les pouvoirs de ses responsabilités
- Sortir des situations paradoxales de « juge et partie »

Synthèse, échanges et évaluation

QUE DIT L'ÉTUDE NATIONALE IME SUR LE STRESS AU TRAVAIL ?

Cette étude réalisée de mai à juillet 2010 auprès de plus de 3000 salariés a montré que leur stress est principalement lié à un **manque de confiance en soi**, un **besoin de reconnaissance**, une **mauvaise organisation de l'entreprise** et un **déficit de communication de confiance** avec leur manager.

Cette formation offre des **moyens concrets** pour développer le savoir-être et bien-être au travail : **facilement applicables à soi** et **transposables à ses collaborateurs ou clients**.

CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

Manager, DRH, consultant, coach ou tout salarié à la recherche d'outils efficaces de management, utilisables « à chaud » et « à froid » dans son quotidien et dans son relationnel professionnels.

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

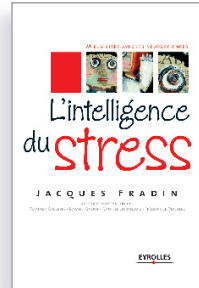
PRÉVENIR ET GÉRER LE STRESS

UNE MÉTHODE INNOVANTE POUR ALLIER EFFICACITÉ ET SÉRÉNITÉ AU TRAVAIL

FORMATION de 2 jours

OBJECTIFS

- Comprendre la mécanique du stress individuel
- Acquérir des outils pratiques utilisables « à chaud » mais aussi au quotidien
- Développer durablement ses capacités d'adaptation en toute situation



PROGRAMME

Comprendre le stress

Pédagogie de la découverte à la lumière des neurosciences :

- Identifier et interpréter son propre stress
- Distinguer les facteurs stressants externes de sa réceptivité individuelle au stress
- Découvrir pourquoi le stress réduit les capacités d'adaptation en situation difficile

Gérer le stress

Exercices pratiques :

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

Développer ses capacités d'adaptation

Interactivité et personnalisation :

- Mobiliser le bon état d'esprit en fonction de la situation objective
- Oser décider et s'affirmer avec ouverture
- Concevoir sa stratégie de bien-être au travail... et l'ancrer durablement dans sa vie

Synthèse, échanges et évaluation

CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

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

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

GÉRER LES CONFLITS ET LES PERSONNALITÉS DIFFICILES

RETROUVER LA SÉRÉNITÉ ET DÉVELOPPER DES RELATIONS CONSTRUCTIVES

FORMATION de 3 jours

OBJECTIFS

- Identifier les différents types de conflits
- Gérer son propre stress et celui de l'autre manifesté par une forme d'agressivité
- Déjouer les rapports de force et les comportements manipulateurs

PROGRAMME

Comprendre les 4 principaux types de conflits

- Le désaccord sur le fond
- La manipulation et les non-dits
- L'agressivité défensive
- L'agressivité offensive

Gérer son propre stress face au conflit

- Pratiquer des exercices personnalisés pour mieux gérer ses propres intolérances et son appréhension de la violence
- Expérimenter quelques outils utilisables « à chaud » pour retrouver rapidement son calme
- Mettre en pratique les techniques de la communication ouverte et « ouvrante »
 - amener son interlocuteur à revoir ses positions, remettre ses certitudes en question, penser autrement... par un questionnement ouvert et suscitant l'ouverture

Diagnostiquer et désamorcer l'agressivité défensive en situation de conflit

- Diagnostiquer les trois réactions de stress (peur, agressivité défensive, découragement)
- S'entraîner à la gestion spécifique de l'agressivité défensive, forme de stress

Reconnaître et gérer la mauvaise foi

- Identifier sa logique et ses manifestations (y compris ses « signaux faibles »)
- S'approprier une méthode simple et efficace de gestion de la mauvaise foi

Déjouer les rapports de force et l'agressivité offensive

- Comprendre les mécanismes en jeu et les réponses adaptées face aux comportements antisociaux
- Adopter ces réponses en simulation d'entretiens face à des personnalités difficiles

Synthèse et mise en pratique

CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

Tout manager ou managé, désireux d'anticiper des situations conflictuelles ou de restaurer des rapports rationnels, constructifs et intelligents au sein de son équipe

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

PRÉVENIR ET GÉRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

EN COMPRENDRE LES MECANISMES POUR MIEUX AGIR

FORMATION de 2 jours

OBJECTIFS

- Cerner les mécanismes et impacts des rapports de force au travail
- Détecter les personnes et situations à risques
- Désamorcer et prévenir les situations de conflit ou violence, harcèlement

PROGRAMME

Mécanismes des comportements agressifs

Apport théorique à la lumière des neurosciences :

- Identifier les différentes formes d'agressivité
 - l'agressivité défensive (réaction de stress visant à se protéger)
 - l'agressivité offensive (comportement stratégique visant à obtenir quelque chose)
- Découvrir les fondements de la confiance en soi et en l'autre pour mieux comprendre les rapports de force (origines, degrés, manifestations...)

Illustrations et jeux de rôles :

- Savoir calmer les personnes en agressivité défensive
- Savoir communiquer et se faire respecter dans un rapport de force quelqu'en soit le degré de violence

Du comportement offensif au harcèlement

Théorie et illustrations :

- Distinguer les vraies des fausses victimes, les proies de leurs harceleurs
- Reconnaître la souffrance liée au manque de confiance en soi et les signes de la mauvaise foi ou de la manipulation

Affirmation de soi et communication

Exercices personnalisés :

- Identifier son propre positionnement au sein d'un groupe et prendre du recul vis-à-vis des rapports de force instinctifs

Conseils et applications pratiques :

- S'approprier des outils de communication adaptée (sobriété professionnelle) et de gestion « à chaud » pour désamorcer les comportements antisociaux

Simulation d'entretiens :

- Avec un agressif, une victime présumée...

Mise en place de stratégies de prévention et gestion de l'agressivité et de la violence

Plan d'action :

- Se fixer des objectifs individuels et collectifs pour une amélioration des rapports au sein de l'équipe
- S'inscrire dans un plan de prévention durable et de gestion efficace des différentes formes d'agressivité ou de harcèlement

Synthèse et échanges

CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

Tout manager, responsable RH ou HSE, membre de CHSCT, DP, médecin ou psychologue du travail, confronté à des personnes agressives, manipulatrices ou violentes et à la souffrance de collaborateurs victimes de leurs agissements

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

PRÉVENIR ET GÉRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

TRAITER LES CAUSES HUMAINES ET ORGANISATIONNELLES DE DYSFONCTIONNEMENT

FORMATION de 10 jours précédée d'une phase de préparation

OBJECTIFS

- Etablir un état des lieux des RPS dans l'entreprise (si diagnostic ou pré-diagnostic)
- Acquérir des méthodes et outils pour agir sur les 3 dimensions de l'entreprise :
 - individuelle (adaptabilité, créative, sérénité, motivations, etc.)
 - relationnelle / managériale (communication « ouvrante » et personnalisée)
 - organisationnelle (biocompatibilité des postes et du fonctionnement)
- Déterminer un plan d'actions et préparer son déploiement

Cette formation est précédée d'une phase de pré-diagnostic ou de diagnostic du bien-être des collaborateurs au travail puis de préconisations stratégiques adaptées à l'entreprise.

- Evaluation des dimensions individuelles, managériales et organisationnelles du stress et des RPS dans votre entreprise (enquête qualitative et/ou quantitative) auprès de tous vos salariés, quel qu'en soit l'effectif

PROGRAMME ou modules à développer selon préconisations

Module 1 – Mobiliser l'Intelligence Adaptative & créative (2 jours)

- Comprendre, prévenir et gérer le stress
- Développer l'ouverture d'esprit des équipes et la capacité à s'adapter

Module 2 – Manager les motivations (2 jours)

- Obtenir l'adhésion dans le changement au regard des motivations profondes et durables de chacun
- Détecter les comportements à tendance anxio-dépressive

Module 3 – Communiquer (2 jours)

- Pratiquer la communication ouverte et « ouvrante » : échanger opinions et divergences avec nuance et transparence
- Gérer les comportements conflictuels, manipulateurs pour désamorcer les jeux de pouvoir, la mauvaise foi...

Module 4 – Développer une organisation fluide (2 jours)

- Rendre l'organisation « biocompatible » pour restaurer les conditions d'un travail cohérent et performant (cohérence l'organisation avec le fonctionnement humain)

Module 5 – Définir un plan d'actions ciblées (2 jours)

Atelier de travail pour identifier dans son entreprise les ressources et leviers d'action, choisir les moyens de prévention adaptés aux niveaux individuel, managérial et organisationnel, mobiliser les acteurs pour déployer les actions

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

PRÉVENIR ET GÉRER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

TRAITER LES CAUSES HUMAINES ET ORGANISATIONNELLES DE DYSFONCTIONNEMENT

QUE DIT L'ÉTUDE SUR LE STRESS ?

L'étude nationale IME menée de mai à juillet 2010 auprès de plus de 3000 participants a montré que **61 % des salariés stressent tellement que cela les rend dépressifs, insomniaques ou souffrants** (douleurs, maladies...), et que ce stress pathogène est avant tout lié à des **problèmes d'incompatibilité entre l'organisation et le fonctionnement humain**.

Ces chiffres soulignent l'urgence de mettre en place des actions rapides, efficaces et durables, de prévention des Risques Psychosociaux en entreprise.



CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

- Etape diagnostic : l'ensemble des collaborateurs
- Etape formation : les managers et collaborateurs

CONSTRUIRE ET ENCADRER LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

ACQUÉRIR UNE VISION GLOBALE ET DES MOYENS CIBLÉS POUR AGIR

FORMATION de 2 jours

OBJECTIFS

- Décrypter le contexte réglementaire et vos obligations de prévention des RPS
- Choisir selon les risques évalués les moyens de prévention adaptés
- Acquérir une méthodologie d'encadrement pour une démarche de prévention réussie

PROGRAMME

Définitions des termes et du contexte réglementaire

- Santé au travail, bien-être et Risques PsychoSociaux (RPS), de quoi parle-t-on ?
- Responsabilités juridiques des Responsables RH et des acteurs de l'entreprise

Décoder les mécanismes et manifestations des RPS

- Comprendre la mécanique psycho-socio-organisationnelle à l'origine des RPS
- Détecter les manifestations individuelles des RPS à l'aide des indicateurs de santé

Explorer les différents niveaux de prévention

Focus théorique et cas pratique :

- **Prévention tertiaire :**
restaurer la santé psychique au travail
- **Prévention secondaire :**
protéger la santé des personnes en situation de risque psychosocial
- **Prévention primaire :**
promouvoir la santé psychique et le bien-être des collaborateurs au travail

Elaborer une stratégie ciblée

Focus scientifique et stratégique :

- **Points clé et priorités d'action issus de l'étude nationale IME sur le stress au travail 2010**

Découverte et appropriation d'outils :

- **Axe organisationnel :**
rendre l'organisation biocompatible pour restaurer les conditions d'un travail cohérent et performant
- **Axe managérial :**
faire du manager un facteur de protection des RPS
- **Axe individuel :**
développer la motivation, la créativité, le bien-être et l'adaptabilité au changement des collaborateurs

Concevoir et encadrer une démarche de prévention

Mise en situation et jeux de rôle :

- Identifier dans son entreprise les ressources et leviers d'action
- Mobiliser les acteurs et définir un plan d'actions
- Acquérir les clés d'une communication « ouvrante » pour un dialogue social serein et productif

Bilan, échanges et engagements pour l'après formation

CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

Tout directeur ou collaborateur des Ressources Humaines (direction, service RH, formations, affaires sociales, diversité, développement...) désireux d'acquérir une méthodologie pour la prévention de RPS dans son entreprise

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

DÉVELOPPER UNE ORGANISATION « BIOCOMPATIBLE »

RENDRE L'ORGANISATION COMPATIBLE AVEC LE FONCTIONNEMENT HUMAIN

FORMATION de 3 à 5 jours, selon les profils et besoins des participants

OBJECTIFS

- Identifier les processus dysfonctionnels générateurs de tensions et d'inefficacité au sein de l'organisation
- Maîtriser les facteurs-clés de l'organisation « biocompatible », qui met en synergie les objectifs de l'organisation et ceux des individus
- Mettre en cohérence les cœurs de fonction avec les cœurs de motivations individuelles et optimiser la délégation
- Prévenir les abus de pouvoirs et la résistance au changement
- Fluidifier la circulation de l'information
- Développer les relations de confiance, l'autonomisation, la motivation durable et la proactivité par un management « biocompatible »

PROGRAMME

Problèmes de compatibilité entre organisation et fonctionnement humain

- Comprendre et identifier les dysfonctionnements humains (cognitifs, comportementaux, motivationnels) d'origine structurelle c'est-à-dire inhérents à l'organisation

Boucle des Pouvoirs et Responsabilités

- Mettre en cohérence les pouvoirs et les responsabilités inhérents à chaque mission confiée
- Encourager l'autonomie et la proactivité
- Prévenir la démotivation, la « désimplification », les comportements inconséquents ou les abus de pouvoir

Boucle de Circulation de l'Information

- Ouvrir les circuits de l'information pour une meilleure qualité et productivité, en évitant les situations de « juge et partie »

Coeur de fonction et délégation optimisée

- Recentrer les activités autour d'un « cœur de fonction » pour augmenter l'ergonomie du poste et optimiser la délégation

Atelier pratique

- Application des méthodes et outils sur cas concrets pour développer une organisation et un management biocompatibles

CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

Managers Opérationnels, Managers Fonctionnels, Directeurs des Ressources Humaines, Directeurs et Chefs de Projets du Développement Social.

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

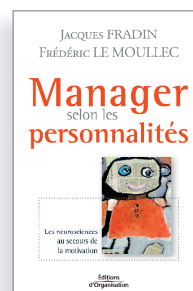
A CHACUN SON LEADERSHIP...

UN SAVOIR-ÊTRE MANAGÉRIAL BASÉ SUR LA COMMUNICATION DE CONFIANCE

FORMATION de 3 à 4 jours, selon les profils et besoins des participants

OBJECTIFS

- Révéler ses propres talents de leader
- Communiquer avec tact, selon les personnalités et motivations des collaborateurs
- Encourager l'innovation et l'adhésion au changement



PROGRAMME

Comprendre les structures de personnalité

*Pédagogie de la découverte...
à la lumière des neurosciences :*

- Découvrir les différentes natures de motivations
- Identifier à l'aide d'un questionnaire les ressources de son tempérament et ses motivations profondes

Construire son leadership

Exercices pratiques personnalisés :

- Identifier et lever ses freins comportementaux
- Définir une stratégie de gestion de ses motivations

Communiquer avec tact

Jeux de rôles :

- Choisir les bons leviers motivationnels
- Adapter ses messages selon les personnalités

Anticiper les conflits et apaiser

Apports théoriques, illustrations et pratique :

- Mettre en confiance et donner confiance
- Gérer la mauvaise foi
- Désamorcer les rapports de force

Lever les résistances au changement

Atelier de communication « ouvrante » :

- Amener son interlocuteur à revoir ses positions, remettre ses certitudes en question, penser autrement... par un questionnement ouvert et suscitant l'ouverture

Encourager l'innovation

Théorie et pratique sur la gestion des modes mentaux :

- Choisir l'attitude adéquate selon le contexte
- Cultiver un état d'esprit « adaptatif »
- Développer chez soi et chez l'autre la curiosité, la réflexion, la créativité...

Synthèse et échanges

CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

Tout collaborateur, manager ou managé,
désireux d'améliorer son leadership et son
aisance relationnelle

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

MANAGER SELON LES PERSONNALITÉS

MISER SUR LES MOTIVATIONS PROFONDES & DURABLES

FORMATION de 3 jours

OBJECTIFS

- Identifier son profil de personnalité et ceux de ses collaborateurs
- Pratiquer un management de la motivation durable
- Savoir optimiser, au sein d'une équipe, la cohérence entre cœur de fonction, cœur de compétences et cœur de motivation



PROGRAMME

Comprendre les structures de personnalité

Pédagogie de la découverte...

à la lumière des neurosciences :

- Découvrir les différentes natures de motivations
- Identifier à l'aide d'un questionnaire les ressources de son tempérament et ses motivations profondes

Diagnostiquer les motivations des collaborateurs

Simulation d'entretiens :

- Identifier, en direct lors d'un entretien, les structures de personnalités et motivations d'un collaborateur ou d'un autre interlocuteur (client...)
- Proposer une mission, un projet ou une offre correspondant aux motivations durables identifiées

Communiquer avec les personnalités « difficiles »

Apports théoriques, illustrations et pratique :

- Comprendre la distinction entre relations de confiance et rapports de force
- Gérer les conflits de personnalités et de valeurs

Assurer la « biocompatibilité » des postes, condition nécessaire de la proactivité et de la motivation durable

Focus sur l'autonomie (Pouvoirs <-> Responsabilités) :

- Donner le niveau d'autonomie nécessaire pour assumer chaque responsabilité
- Encourager la proactivité et prévenir les attitudes « parapluie », le désengagement, les abus de pouvoir

Focus sur le cœur de fonction et la délégation optimisée :

- Recentrer les activités autour du cœur de fonction pour optimiser l'ergonomie du poste et la délégation

Atelier pratique et interactivité :

- Ancrer les fonctions sur les motivations profondes & durables
 - Mise en cohérence des cœurs de fonction, cœurs de compétences et cœurs de motivation

Créer une synergie des motivations dans son équipe grâce à un management personnalisé et biocompatible

Synthèse et propositions opérationnelles :

- Application des méthodes et outils sur les cas réels apportés par les participants

CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

Tout manager désireux d'améliorer ses compétences managériales et de savoir mobiliser efficacement les ressorts individuels qui rendent **une équipe plus engagée et performante dans la durée.**

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

DÉTECTER ET GÉRER LES HAUTS POTENTIELS DANS VOS ÉQUIPES

STIMULER LEUR CRÉATIVITÉ, LEUR MOTIVATION, LEUR ENGAGEMENT

FORMATION de 2 à 4 jours selon besoins exprimés

OBJECTIFS

- Comprendre et savoir reconnaître les Hauts Potentiels
- Evaluer les Hauts Potentiels avec des critères objectifs et des outils précis
- Permettre aux Hauts Potentiels d'exprimer leurs talents
- Savoir développer avec eux une collaboration et une motivation durables

PROGRAMME

Relation entre Hauts Potentiels et structures de personnalités

Pédagogie de la découverte à la lumière des neurosciences, focus théorique et cas pratiques :

- Comprendre les différents types de personnalités, leurs invariants et les motivations associées
- Identifier les moteurs et les freins comportementaux à l'aide de questionnaires :
 - Questionnaire simplifié et questionnaire informatisé en ligne (sur devis en fonction du nombre de passasions)

Relation entre Hauts Potentiels et Intelligence Adaptative & créative

Pédagogie de la découverte à la lumière des neurosciences, focus théorique et exercices pratiques :

- Evaluer les capacités d'adaption et de créativité grâce à l'Echelle d'Evaluation des Modes Mentaux
- Expérimenter et savoir comment recruter le Mode Mental Adaptatif
- Utiliser des moyens simples pour prévenir le stress et développer l'Intelligence Adaptative & créative

Manager les Hauts Potentiels

Interactivité et plan d'action :

- Pratiquer la communication ouverte et « ouvrante »
- Manager selon les personnalités et capitaliser sur la motivation durable des Hauts Potentiels
- Définir les stratégies à adopter pour révéler et stimuler les talents
- Analyser et mettre en cohérence l'évolution professionnelle

Synthèse, échanges et évaluation

CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

Managers opérationnels, managers fonctionnels,
Directeurs des Ressources Humaines,
Responsables Diversité...

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

DÉVELOPPER L'ADAPTATION DES ÉQUIPES ET LEUR ADHÉSION AU CHANGEMENT

FORMATION de 5 jours (2j +2j +1j)

OBJECTIFS

- Aborder avec sérénité les enjeux inhérents aux fonctions du top management
- Mieux gérer le stress et les résistances face au changement
- Mobiliser le potentiel humain et adapter son management aux situations mouvantes ou complexes
- Apprendre à identifier et mobiliser, chez soi et chez les autres, les moteurs de motivation durable

PROGRAMME

Prévenir les résistances au changement (2 jours) :

- Développer l'ouverture d'esprit des équipes et la capacité à s'adapter

Obtenir l'adhésion (2 jours) :

- Donner du sens aux projets au regard des motivations profondes et durables de chacun

Définir un plan d'action (1 jour) :

- Atelier de mise en pratique des outils en situation professionnelle

Cette formation d'accompagnement à la gestion du changement pourra se poursuivre par des séances de formation individuelle spécifique dont le nombre et le contenu sont à définir en fonction des besoins et des objectifs.

CONTACT & INFORMATION

Jacqueline Lautmann :
06 37 08 92 71 / 01 44 82 92 09
jacqueline.lautmann@ime.fr

PARTICIPANTS

Tout manager ou managé, désireux d'améliorer sa capacité à manager et motiver ses équipes dans un environnement complexe et incertain.

Les
+

- Méthode issue de l'innovation neuroscientifique appliquée aux divers contextes professionnels
- 30 % de théorie, 70 % de pratique avec des outils simples, directement opérationnels
- Acquisition durable et transposable
- Intervenants ayant une double expertise : entreprise & approche neurocognitive et comportementale

NOS CLIENTS TÉMOIGNENT

Ils ont fait appel à nous...

Groupe Accor, Altime, Atlantic Santé, APM, Azuréva, Laboratoires Boiron, Botanic, Groupe DDB, Décathlon, Disneyland Resort, EDF, ENAP (Ecole Nationale d'Administration Pénitencière), ENU (Ecole de la Rénovation Urbaine), Ernst & Young, Hermès, High Co, La Poste, Institut de Recherche Biomédicale des Armées : Antenne IMASSA (Institut de Médecine Aérospatiale du service de Santé des Armées), Medef, Ministère de la Justice, Nestlé-Protéika, Plan, Société Générale, Sodebo, Sodexo, Thomson-Reuters, Zenith-Optimedia (Groupe Publicis), ... et plus de 70 références dans le secteur de la santé (ANFH, CHU, CH, CHS, etc.)

LABORATOIRES BOIRON

« L'Institut de Médecine Environnementale et le travail de Jacques Fradin représentent une avancée scientifique considérable dans la compréhension du comment. Comment fonctionnent les individus, comment les aider à dépasser leurs conditionnements et leurs blocages, cognitifs ou comportementaux. L'intervention de l'IME dans notre entreprise a permis à nos managers de dépasser leurs limites en leur permettant de s'ouvrir et de découvrir par eux-mêmes les moyens de trouver les solutions les plus adaptées, ouvrant la voie aux hommes et aux femmes de l'entreprise à un nouveau bien-être au travail.

La vie d'une entreprise n'est jamais un fleuve tranquille. Il est fondamental de se préparer à l'avance aux mutations voulues ou subies de la vie des entreprises. Il est capital de se préparer quand tout va bien. En résumé, il n'est jamais trop tôt pour travailler avec l'IME ! »

Thierry Boiron
Président Directeur Général

ERNST & YOUNG

« La fusion française de Ernst & Young avec Arthur Andersen, de cultures très différentes, a été citée en exemple comme un modèle de la meilleure intégration des 2 groupes au niveau Corporate. Il est rare d'obtenir des améliorations rapides dans le monde de l'entreprise. Mais avec l'IME et les interventions de Jacques Fradin, nous avons progressé de façon spectaculaire. »

Pierre Hurstel
E.R.H Worldwide de Ernst & Young

BOTANIC

« Je n'ai que des points positifs à vous témoigner sur l'intervention de l'IME. Nous avons été tout de suite séduits par l'approche innovante de l'IME, appliquée au management et au développement personnel, qui repose sur des recherches scientifiques de pointe. En tant que DRH j'ai apprécié de nous inscrire dans cette démarche scientifique pour le développement de nos managers ; je la trouve bien pensée et adaptée aux besoins d'évolution de nos employés. »

Valérie Pollet
DRH Groupe



Quelques références :

Groupe Accor

Altime

APM

Laboratoires Boiron

Botanic

Groupe DDB

Décathlon

Disneyland Resort

ENAP (Ecole Nationale
d'Administration Pénitencière)

ENU (Ecole de la Rénovation
Urbaine)

EDF

Ernst & Young

Hermès

Highco

Institut de Recherche Biomédicale
des Armées - Antenne IMASSA
(Institut de Médecine Aérospatiale
du service de Santé
des Armées)

MEDEF

Ministère de la Justice

Nestlé-Protéïka

Plan

Société Générale

Sodebo

Sodexo

Thomson-Reuters

Zénith-Optimédia
(Publicis Groupe)...

... et plus de 70 références
dans le secteur de la santé
(ANFH, CHU, CH, CHS, etc.)

