



COACHING  
& CONSULTING



FORMATION



ACCOMPAGNEMENT  
AU BIEN-ETRE

# # SOMMAIRE

PRÉFACE .....	5
A PROPOS DE NOUS .....	5
<b>FORMATIONS .....</b>	<b>7</b>
Corporate Coach & Team Trainer .....	9
Devenir Formateur Professionnel d'Adultes .....	11
Longue .....	11
Courte .....	13
Management Hybrid .....	15
Process Communication Model : Niveau I .....	17
Process Communication Model : Niveau II .....	19
<b>COACHING ET CONSULTING .....</b>	<b>23</b>
Coaching pour managers et leurs équipes .....	25
Bilan de compétences .....	26
Développement personnel .....	27
Découvrir son identité émotionnelle via le QPR .....	27
<b>ACCOMPAGNEMENT AU BIEN-ÊTRE .....</b>	<b>29</b>
Séances de NeuroFeedback .....	31
<b>NOS PARTENAIRES .....</b>	<b>32</b>

# # PRÉFACE

## NOS ENGAGEMENTS

Notre centre de formation place l'humain au centre de ses préoccupations. Notre méthode s'appuie sur les approches du coaching tant dans la conception des formations que l'animation.

Chaque participant est invité à s'impliquer personnellement dans le processus d'apprentissage et d'évolution personnelle et professionnelle.



## NOTRE MÉTHODE

KB résilience porte une attention particulière dans le choix des outils (tests de personnalités, méthodologie, moyens et évolutions). Celles-ci sont issues entre autres des neurosciences, de l'analyse transactionnelles et de l'approche « l'élément humain » favorisant.



## NOTRE ACCOMPAGNEMENT

Composée par une équipe d'experts pluridisciplinaires, nous sommes spécialisés dans les domaines de la formation et du coaching individuel et d'équipe.

Nous élaborons des solutions sur mesure au service de votre réussite.



“ La Résilience, à l'aune d'autres concepts, représente un socle commun à l'humanité. Toutes les civilisations ont, pour perdurer, eu à emprunter, voire incarner la Résilience comme concept de vie. Nos sociétés actuelles évoluent et induisent bon nombre de nouveautés sur différents plans, nécessitant de s'adapter, de se renouveler en dépit des difficultés inhérentes au changement.

Kaal BIAYI



## # A PROPOS DE NOUS

KB résilience est un organisme de formation et un cabinet de coaching/ consulting qui place l'humain au centre de son activité au travers d'une approche personnalisée conciliant le parcours professionnel et personnel.



Kaal BIAYI  
Fondateur  
Directeur pédagogique  
Formateur, coach

## CORPORATE COACH & TEAM TRAINER<sup>®</sup>

Cette formation métier est bien plus qu'une formation instrumentale.

Elle met à votre disposition d'excellents outils de management et de coaching, elle vous permet de trouver le positionnement professionnel juste et adapté aux personnes que vous allez accompagner.

Vous partagerez avec eux une accuité pertinente sur l'analyse de leur contexte.

### Objectifs de la formation

- ▶▶ Être capable de gérer une relation de coaching dans différents contextes
- ▶▶ Être coach certifié au coaching individuel et d'équipes
- ▶▶ Intégrer différents types de management

### FICHE INFO

#### PUBLIC

Responsables d'équipes, Managers, Dirigeants, DRH, Consultants, Formateurs, Professionnels du Conseil, Avocats, Experts-comptables, etc...

#### PRÉ-REQUIS

Compléter le dossier de candidature  
Avoir effectué ou être prêt à effectuer un travail sur soi  
Passer un entretien individuel

#### INTERVENANTS

Kaal Biayi, Coach certifié AGILE EMCM en coaching individuel et d'équipe  
Sandra Diskry, Coach certifiée AGILE EMCM en coaching individuel et d'équipe

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Expérientiel - Théorie - Pratique

Durée : 239h

Professionnels, Responsables, Managers, DRH, Dirigeants

cette formation vous permettra de :

- # développer votre identité managériale, savoir installer les conditions de l'Intelligence Collective
- # balayer les angles morts laissés en friche dans votre environnement professionnel
- # apprendre à élaborer une vision pour fédérer les équipes et les organisations
- # apprendre le rôle de coach interne, de manager coach
- # donner à vos salariés du sens aux changements vécus par votre organisation.

Consultants, formateurs, professionnels du Conseil (y compris avocats, experts-comptables...)

cette formation vous permettra en plus :

- # d'élargir et perfectionner vos compétences dans l'accompagnement en tant que Consultant
- # d'acquérir une démarche et des outils pour accompagner des décideurs, des responsables des équipes de différentes tailles, dans les changements qu'ils ont à vivre
- # de savoir créer un cadre d'intervention.

## PROGRAMME DE LA FORMATION

### MODULE 1

#### La pédagogie le process d'apprentissage Team building des stagiaires

- # Méthodes de travail & pédagogie
- # Savoir poser des règles de fonctionnement pour un groupe
- # Savoir rechercher un accord sur les finalités et les enjeux
- # Bases théoriques de Nonaka, Shutz
- # Bases théoriques du coaching individuel
- # Théorie des aquariums du feed-back, régulation
- # Aquarium en triade

### MODULE 2

#### Coaching individuel théorie, pratique et training

- # Développement de la grille RPBDC
- # Installer une alliance propice au changement
- # Distinguer les EdM
- # Savoir se dégager du triangle de KARPMAN
- # Savoir faire émerger et traiter une demande
- # Les renforcements scénariques
- # La contextualisation et les zones d'intervention
- # Aquarium en plénière, aquarium en triade
- # Gestion du processus & gestion du contenu
- # Les 15 paramètres du coach
- # Concept de Protection, Permission, Puissance

### MODULE 3

#### Team building

- # Les modèles managériaux d'une équipe performante
- # La gestion du changement : deuils, travail sur le sens, jeux psychologiques
- # La régulation et la résolution des conflits
- # Les exercices pratiques de séminaires de team building
- # Les différentes approches en team building
- # L'ajustement des stades de développement des équipes dans la pratique managériale
- # Les niveaux de changements
- # Les concepts de SHU

### MODULE 4

#### Évaluation

- # Faire passer un entretien d'évaluation
- # Savoir présenter un concept à un client, à une équipe, à un collaborateur
- # Mesurer les acquis et les axes de progrès
- # Exercer la pédagogie fertilisante
- # Observer et évaluer un coaching individuel observer et évaluer un processus de groupe
- # Être jury, apprendre à évaluer
- # Être candidat et gérer le processus

### MODULE 5

#### Cadre, éthique et aspect commerciaux du coaching

- # Construire le cadre du coaching, Coach interne, manager coach, contrats particuliers
- # Savoir établir et distinguer les contrats de coaching
- # Différences entre thérapie, conseil et coaching

### MODULE 6

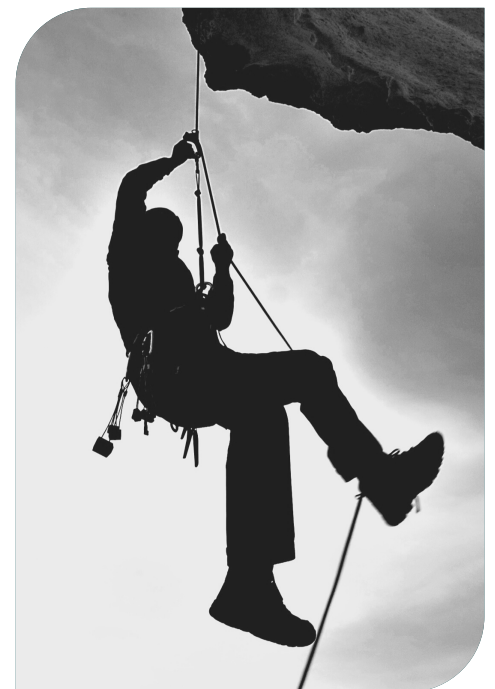
#### Training et approfondissement théorique

- # Débriefing de coachings filmés,
- # Supervision de travail de groupe
- # Entraînement aux exposés théoriques
- # Explicitations théoriques à la demande des participants

### MODULE 7

#### Mise en oeuvre de tous les éléments vus pendant la formation

- # Mettre en condition d'OK-ness
- # Relier contenu processus et sens
- # Apprendre le rôle de l'évaluateur
- # Combiner bienveillance, exigence
- # Eviter la symbiose et les processus parallèles
- # Appliquer feed-back et pédagogie blanche
- # Présenter son parcours et lui donner du sens



**TITRE PROFESSIONNEL DE NIVEAU III INSCRIT AU RNCP**

# FORMATEUR PROFESSIONNEL D'ADULTES (LONGUE)

**L**e métier de formateur connaît un véritable tournant depuis la récente réforme de la formation professionnelle.

De nouvelles compétences ont été mises à jour et indiquent les fondamentaux de ce métier.

En intégrant la Formation Professionnelle pour Adultes vous pourrez notamment :

- ▶▶ Faire le point sur vos compétences génériques et transférables au métier de formateur
- ▶▶ Découvrir votre mode de communication préférentielle selon le process communication
- ▶▶ Développer des techniques d'animation innovantes en y associant le numérique
- ▶▶ Découvrir votre intelligence émotionnelle

## FICHE INFO

### PUBLIC

- # Les formateurs indépendants souhaitant acquérir le Titre Professionnel
- # Les formateurs salariés souhaitant obtenir le Titre Professionnel
- # Toute personne en reconversion professionnelle souhaitant se former au métier de formateur

### PRÉ-REQUIS

Niveau V Minimum

### INTERVENANTS

Des professionnels spécialistes du coaching, du numérique, de l'entrepreneuriat, du juridique et du métier de formateur.

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Expérientiel - Théorie - Pratique

### MATÉRIEL À APPORTER :

Ordinateur (de prêt ou déjà acheté)

Durée : 322h en centre, 80h en entreprise

En dispensant cette formation, notre organisme de formation KBRésilience accompagne les formateurs en devenant dans l'acquisition de compétences innovantes en s'appuyant sur des techniques d'animation issues entre autres du métier de coach, de l'approche « **l'Élément Humain** », des outils d'apprentissage issus des neurosciences, des techniques d'animations encadrées par des professionnels spécialistes du coaching, du numérique, de l'entrepreneuriat, du juridique et du métier de formateur.



## PROGRAMME DE LA FORMATION

### 322H EN CENTRE - 80H MINIMUM EN ENTREPRISE

#### MODULE 1 - 14H

##### Accueil

- # Situer la formation Professionnelle sur un territoire
- # Appréhender la formation Professionnelle Continue
- # Comparer le métier de formateur et de l'enseignant
- # Identifier les compétences du formateur (Tests de personnalité MBTI)

#### MODULE 2 - 35H

##### Analyse de la demande de formation

- # Appréhender un cahier des charges
- # Analyser une demande de formation
- # Approfondir une analyse de demande de formation
- # Proposer des objectifs de fin de formation
- # Elaborer un programme de formation

#### MODULE 3 - 77H

##### Conception de l'ingénierie de formation

- # Découvrir la taxonomie de Bloom
- # Définir les niveaux d'acquisition attendus
- # Identifier clairement les contenus à transmettre aux apprenants
- # Assurer la cohérence entre durée, public, objectifs et contenus de formation
- # Choisir les techniques pédagogiques pour chaque séance
- # Favoriser l'alternance théorie/pratique : intégrer les ateliers, cas pratiques et jeux de rôles

#### MODULE 4 - 63H

##### Réalisation (animation de la formation)

- # Créer un support de formation
- Adopter une posture de formateur : attitude professionnelle respectueuse et non discriminante
- # Maintenir une attitude interactive d'approche avec ses pairs
- # Agir dans le respect des règles de sécurité et de prévention des risques
- # Les démarches et règles de l'analyse de pratique
- # Remédier aux difficultés d'apprentissage
- # Entretenir la motivation
- # Installer une dynamique de groupe en formation

#### MODULE 5 - 35H

##### Evaluation

- # Effectuer une démarche d'auto évaluation en situation de formation
- # Repérer ses points forts et axes d'améliorations
- # Evaluer un dispositif de formation
- # Identifier et remédier aux difficultés d'apprentissage
- # Créer des outils d'évaluation numérique
- # Concevoir et mettre en place des outils adaptés afin d'évaluer les acquis des apprenants
- # Pratiquer des évaluations individuelles et collectives

#### MODULE 6 - 35H

##### Juridique

- # Prendre connaissance des obligations du formateur indépendant/salariés
- # Les financements pour les apprenants
- # Accompagnement à la création de leur société

#### MODULE 7 - 63H

##### Préparation à la certification

- # Finaliser son dossier projet
- # Finaliser son dossier professionnel
- # Préparer ses épreuves d'obtention du titre professionnel de Formateur d'Adultes
- # Préparer sa séquence d'animation face au jury, préparer l'épreuve orale

#### STAGE (80H)

L'objectif du stage pour les apprenants est de découvrir le métier de formateur par l'observation et la pratique de tâches visant l'acquisition des compétences de l'activité type 1 et 2 : préparer et animer des actions de formation collectives en intégrant des environnements/construire des parcours individualisés et accompagner les apprenants.

### TITRE PROFESSIONNEL DE NIVEAU III INSCRIT AU RNCP

## FORMATEUR PROFESSIONNEL D'ADULTES (COURTE)

La formation courte est une version accélérée de la formation longue, donc destinée à un public déjà confirmé ou ayant de fortes bases en formation d'adultes.

En intégrant la Formation Professionnelle pour Adultes accélérée, vous pourrez :

- ▶▶ Confirmer vos compétences relationnelles
- ▶▶ Préparer et animer des actions de formation collectives en intégrant des environnements numériques
- ▶▶ Construire des parcours individualisés et accompagner les apprenants

### FICHE INFO

#### PUBLIC

# Les formateurs indépendants souhaitant acquérir le Titre Professionnel

# Les formateurs salariés souhaitant obtenir le Titre Professionnel

#### PRÉ-REQUIS

Niveau V Minimum

#### INTERVENANTS

Des professionnels spécialistes du coaching, du numérique, de l'entrepreneuriat, du juridique et du métier de formateur.

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Expérientiel - Théorie - Pratique

#### MATÉRIEL À APPORTER :

Ordinateur (de prêt ou déjà acheté)

Durée : 147h en centre, 40h en entreprise

En dispensant cette formation, notre organisme de formation KBRésilience accompagne les formateurs en devenir dans l'acquisition de compétences innovantes en s'appuyant sur des techniques d'animation issues entre autres du métier de coach, de l'approche « **l'Élément Humain** », des outils d'apprentissage issus des neurosciences, des techniques d'animations encadrées par des professionnels spécialistes du coaching, du numérique, de l'entrepreneuriat, du juridique et du métier de formateur.





## PROGRAMME DE LA FORMATION

### 147H EN CENTRE - 40H MINIMUM EN ENTREPRISE

#### MODULE 1 - 14H

##### Accueil

- # Situer la formation Professionnelle sur un territoire
- # Appréhender la formation Professionnelle Continue
- # Comparer le métier de formateur et de l'enseignant
- # Identifier les compétences du formateur (Tests de personnalité MBTI)

#### MODULE 2 - 21H

##### Analyse de la demande de formation

- # Appréhender un cahier des charges
- # Analyser une demande de formation
- # Approfondir une analyse de demande de formation
- # Proposer des objectifs de fin de formation
- # Elaborer un programme de formation

#### MODULE 3 - 42H

##### Conception de l'ingénierie de formation

- # Découvrir la taxonomie de Bloom
- # Définir les niveaux d'acquisition attendus
- # Identifier clairement les contenus à transmettre aux apprenants
- # Assurer la cohérence entre durée, public, objectifs et contenus de formation
- # Choisir les techniques pédagogiques pour chaque séance
- # Favoriser l'alternance théorie/pratique : intégrer les ateliers, cas pratiques et jeux de rôles

#### MODULE 4 - 28H

##### Réalisation (animation de la formation)

- # Créer un support de formation
- Adopter une posture de formateur : attitude professionnelle respectueuse et non discriminante
- # Maintenir une attitude interactive d'approche avec ses pairs
- # Agir dans le respect des règles de sécurité et de prévention des risques
- # Les démarches et règles de l'analyse de pratique
- # Remédier aux difficultés d'apprentissage
- # Entretenir la motivation
- # Installer une dynamique de groupe en formation

#### MODULE 5 - 14H

##### Evaluation

- # Effectuer une démarche d'auto évaluation en situation de formation
- # Repérer ses points forts et axes d'améliorations
- # Evaluer un dispositif de formation
- # Identifier et remédier aux difficultés d'apprentissage
- # Créer des outils d'évaluation numérique
- # Concevoir et mettre en place des outils adaptés afin d'évaluer les acquis des apprenants
- # Pratiquer des évaluations individuelles et collectives

#### MODULE 6 - 14H

##### Juridique

- # Prendre connaissance des obligations du formateur indépendant/salariés
- # Les financements pour les apprenants
- # Accompagnement à la création de leur société

#### MODULE 7 - 14H

##### Préparation à la certification

- # Finaliser son dossier projet
- # Finaliser son dossier professionnel
- # Préparer ses épreuves d'obtention du titre professionnel de Formateur d'Adultes
- # Préparer sa séquence d'animation face au jury, préparer l'épreuve orale

#### STAGE (40H)

L'objectif du stage pour les apprenants est de découvrir le métier de formateur par l'observation et la pratique de tâches visant l'acquisition des compétences de l'activité type 1 et 2 : préparer et animer des actions de formation collectives en intégrant des environnements/construire des parcours individualisés et accompagner les apprenants.



## LE MANAGEMENT HYBRID

### Les + de cette formation

- ▶▶ Les intervenants sont spécialistes dans leur domaine
- ▶▶ Possibilité d'identifier son intelligence émotionnelle
- ▶▶ Découvrir son immeuble de personnalité à partir de la Process Com
- ▶▶ Accessible aux personnes à mobilité réduite
- ▶▶ Alterne entre présentiel et visio
- ▶▶ Remise de livret retraçant le parcours de formation
- ▶▶ Formation inscrite sur France Compétences

### FICHE INFO

#### PUBLIC

Dirigeants, responsables d'équipe, +

#### PRÉ-REQUIS

Expérience professionnelle d'un an minimum en tant que manager/chef d'équipe

#### INTERVENANTS

Kaal Biayi, Sandra Diskry, Isabelle Collardey

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Tests de personnalité, mises en situation, jeux de rôle, exercices pratiques et études de cas, remise d'un livret numérique retraçant le parcours de formation

#### MATÉRIEL À APPORTER

Apporter son ordinateur (prêt possible pendant la formation)

#### DURÉE

3 jours par module (2 jours tous les 15 jours donc 4 jours par mois)

Manager une équipe requiert de nombreuses compétences que vous apprendrez à développer dans ce cursus de formation.

Dans un contexte de transformation digitale et de recherche d'agilité, la capacité du manager à accompagner les changements et à faire preuve de leadership est désormais essentielle afin de rendre ses équipes efficaces.

Dans cet environnement que l'on imagine harmonieux, le manager tient un rôle prépondérant. Concrètement, c'est souvent à lui qu'il revient d'assurer la liaison entre les axes définis par la direction, et les équipes de terrain. Dès lors, difficile de se positionner dans ce rôle à la croisée des chemins.

Cette formation s'articule autour des domaines clés du management : la communication et le leadership, le management d'équipe et le management transversal. Vous apprendrez les techniques de communication et d'affirmation du manager, mais également à accompagner vos équipes dans l'atteinte de leurs objectifs, car les attentes sont diverses et variées.

## Voulez-vous relever le défi ?

## PROGRAMME DE LA FORMATION

### 147H EN CENTRE ET A DISTANCE

#### MODULE 1 - 21H

##### Décrire le rôle du manager

- # Définir le rôle du manager
- # Découvrir les 4 pouvoirs du manager
- # Définir la fonction du manager selon le contexte
- # Reconnaître les différents styles de managements
- # Identifier son profil grâce au QPM

#### MODULE 2 - 21H

##### Adapter son style de management

- # Découvrir les fondamentaux de la Process Com
- # Identifier les répercussions des différents managements selon la Process Com
- # Adapter sa communication selon son interlocuteur
- # Développer

#### MODULE 3 - 21H

##### Mobiliser l'énergie de ses collaborateurs

- # Découvrir la pyramide de Maslow
- # Identifier les leviers de motivation
- # Utiliser le feedback comme levier de motivation
- # Appliquer la CNV dans la gestion de conflits

#### MODULE 4 - 21H

##### Préparer et animer une réunion

- # Identifier les différents styles de réunion
- # Fixer des objectifs SMART
- # Préparer sa réunion
- # Sélectionner la méthode d'animation
- # Pratiquer la prise de parole en public d'approche avec ses pairs

#### MODULE 5 - 21H

##### Négocier avec ses collaborateurs

- # Définir la négociation
- # Associer la négociation par la méthode PACIFICAT
- # Préparer une négociation
- # Expérimenter une négociation

#### MODULE 6 - 21H

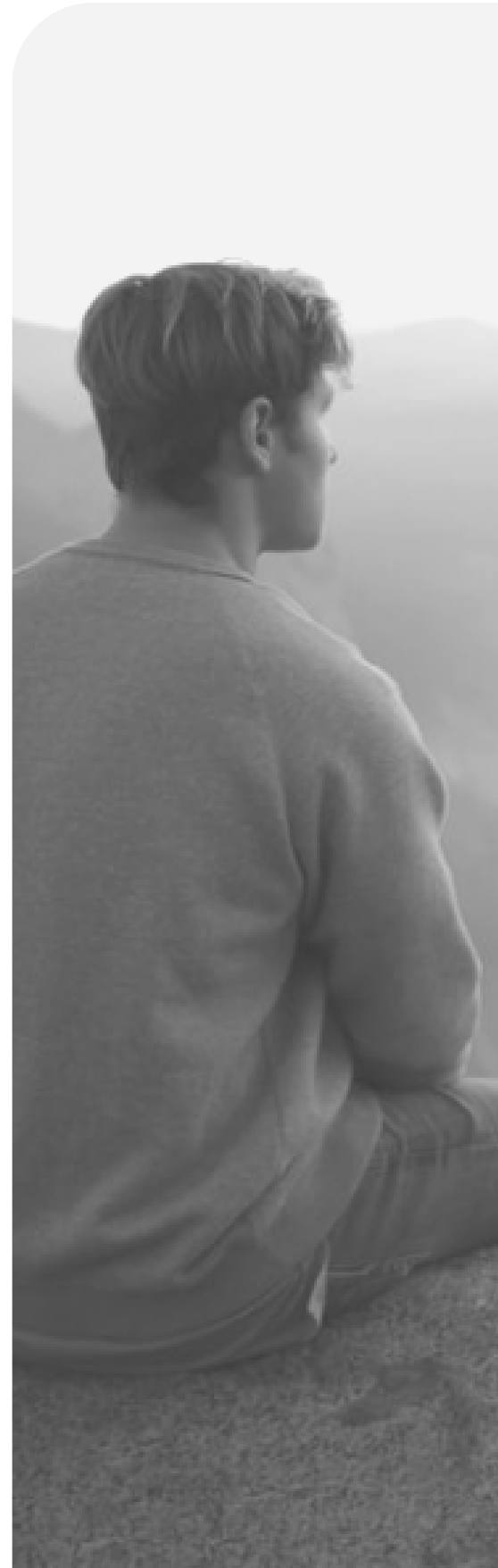
##### Déléguer

- # Définir la délégation
- # A qui déléguer
- # Pourquoi déléguer
- # Quand déléguer
- # Préparer la délégation
- # Planifier la délégation
- # Expliquer les missions/taches

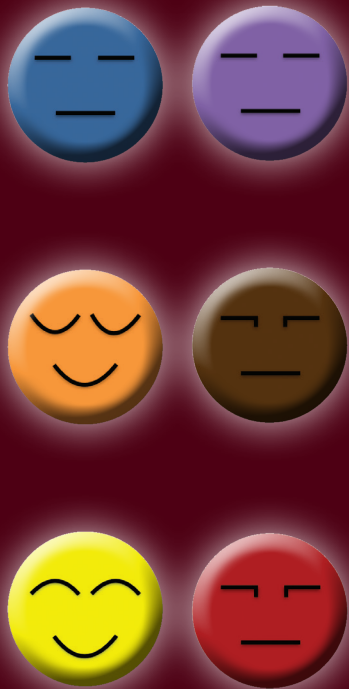
#### MODULE 7 - 21H

##### Assurer le reporting

- # Définir les éléments à analyser
- # Sélectionner le bon outil
- # Transmettre les informations
- # Repérer les mécanismes du reporting
- # Comparer les informations
- # Dédire les informations
- # Expliquer les éléments du reporting
- # Evaluer le reporting



## NIVEAU I : INTRODUCTION À LA PROCESS COMMUNICATION PROCESS COMMUNICATION MODEL



### FICHE INFO

**PUBLIC**  
Tout public

**PRÉ-REQUIS**  
Aucun

**INTERVENANT**  
Kaal BIAYI, formateur certifié par Kahler Communication

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**  
Expérientiel - Théorie - Pratique

**MATÉRIEL À APPORTER**  
Ordinateur (de prêt ou déjà acheté) ; manuel

**DURÉE** 21h réparties sur 3 jours

## Qu'est-ce que le Process Communication Model® ?

La PROCESS COM® a été développée par Taibi KAHLER, docteur en psychologie, dans les années 70, à partir de ses observations des relations et du management des entreprises.

La NASA a financé ses recherches dans le cadre du recrutement des astronautes afin de constituer des équipes homogènes.

Les travaux de Taibi KAHLER ont été récompensés par le Prix Scientifique Eric BERNE en 1977.

La PROCESS COM® est à la fois :

- # un outil de communication
- # un modèle de découverte et de compréhension de sa propre personnalité et de la personnalité des autres.

La compréhension des personnalité donne des clés pour :

- # développer des stratégies de communication adaptées au sein d'une équipe
- # réagir de manière appropriée aux sollicitations de ses collègues et de ses partenaires
- # construire dans le court terme aussi bien que dans le long terme des relations constructives et efficaces.

## PROGRAMME PÉDAGOGIQUE ET OBJECTIFS NIVEAU I : INTRODUCTION À LA PROCESS COMMUNICATION

### SERONT ABORDÉS LES THÈMES SUIVANTS

- # Les Perceptions
- # Les six Types de Personnalité
- # La Structure de Personnalité
- # Les Points Forts
- # Les Styles d'Interactions
- # Les Parties de Personnalité
- # Les Canaux de Communication
- # La matrice d'identification
- # Les Environnements préférés
- # Les Besoins Psychologiques
- # Les changements de Phase
- # La Mécommunication (Stress)
- # Les Séquences de Détresse
- # Comment Processcommuniquer
- # Le Plan d'action

### LES OBJECTIFS DE LA PROCESS COMMUNICATION®

- # Développer la cohésion et l'efficacité de l'équipe par une communication plus efficace
- # Acquérir un langage et des outils communs pour le traitement positif des conflits
- # Comprendre le mode de fonctionnement de l'équipe et la signification des incompréhensions, des malentendus, des mésententes et des conflits
- # Optimiser la communication de l'équipe vis-à-vis des autres partenaires, internes ou externes à l'entreprise

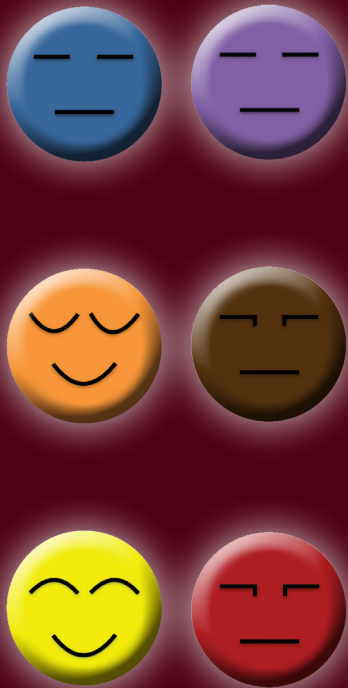
### LES BÉNÉFICES HUMAINS DE LA PROCESSCOM®

- # Meilleure communication entre les types de personnalité
- # Meilleure compréhension des autres et de soi-même
- # Meilleure cohésion d'équipe
- # Meilleure gestion des conflits
- # Ambiance de travail sereine et détendue



## NIVEAU 2 : SÉMINAIRE AVANCÉ

### PROCESS COMMUNICATION MODEL



#### FICHE INFO

**PUBLIC**  
Tout public

**PRÉ-REQUIS**  
Avoir effectué le séminaire de Niveau 1, chez KBRésilience

**INTERVENANT**  
Kaal BIAYI, formateur certifié par Kahler Communication

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**  
Expérientiel - Théorie - Pratique

**MATÉRIEL À APPORTER**  
Ordinateur (de prêt ou déjà acheté) ; manuel

**DURÉE** 21h réparties sur 3 jours

## Qu'est-ce que le Process Communication Model® ?

La PROCESS COM® a été développée par Taibi KAHLER, docteur en psychologie, dans les années 70, à partir de ses observations des relations et du management des entreprises.

La NASA a financé ses recherches dans le cadre du recrutement des astronautes afin de constituer des équipes homogènes.

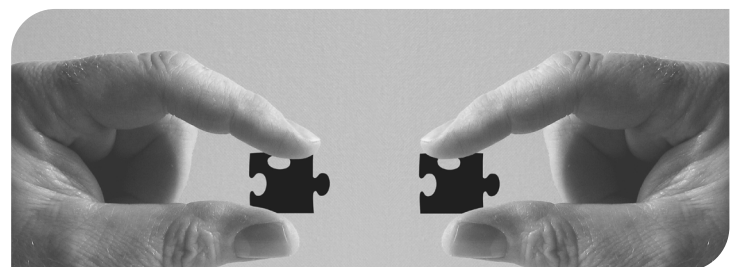
Les travaux de Taibi KAHLER ont été récompensés par le Prix Scientifique Eric BERNE en 1977.

La PROCESS COM® est à la fois :

- # un outil de communication
- # un modèle de découverte et de compréhension de sa propre personnalité et de la personnalité des autres.

La compréhension des personnalité donne des clés pour :

- # développer des stratégies de communication adaptées au sein d'une équipe
- # réagir de manière appropriée aux sollicitations de ses collègues et de ses partenaires
- # construire dans le court terme aussi bien que dans le long terme des relations constructives et efficaces.



## PROGRAMME PÉDAGOGIQUE ET OBJECTIFS NIVEAU 2 : SÉMINAIRE AVANCÉ

### SERONT ABORDÉS LES THÈMES SUIVANTS

- # La règle de communication
- # Établir la communication
- # Les perceptions
- # Les drivers
- # Type de personnalité et drivers
- # Drivers et canaux/perceptions
- # Comment contribuer à la motivation ?
- # Stress personnel et professionnel
- # Problématiques de phase
- # Les scénarios d'échec
- # Scénarios et matrice d'identification
- # Les trois degrés de mécommunication
- # Les quatre mythes
- # Les séquences de stress
- # Problématiques et séquences de stress
- # Stratégies d'intervention

### LES OBJECTIFS DE LA PROCESS COMMUNICATION®

- # Développer la cohésion et l'efficacité de l'équipe par une communication plus efficace
- # Acquérir un langage et des outils communs pour le traitement positif des conflits
- # Comprendre le mode de fonctionnement de l'équipe et la signification des incompréhensions, des malentendus, des mésententes et des conflits
- # Optimiser la communication de l'équipe vis-à-vis des autres partenaires, internes ou externes à l'entreprise

### LES BÉNÉFICES HUMAINS DE LA PROCESSCOM®



- # Meilleure communication entre les types de personnalité
- # Meilleure compréhension des autres et de soi-même
- # Meilleure cohésion d'équipe
- # Meilleure gestion des conflits
- # Ambiance de travail sereine et détendue

## COACHING POUR MANAGERS ET LEURS ÉQUIPES

«LA REDYNAMISATION DES FORCES VIVES : NOTRE CHEVAL DE BATAILLE»

### LES APPORTS DU COACHING

#### LE MANAGER COACHÉ SE SENT MIEUX

» Il peut livrer ses doutes à un professionnel neutre et bienveillant. Sans risque de jugement, il se déleste d'un stress contreproductif.

#### LES SALARIÉS COACHÉS COMMUNIQUENT MIEUX

» Grâce à des méthodes transmises par le coach, ils développent une manière dépassionnée d'interagir ensemble.

#### LE MANAGER COACHÉ RETROUVE DU SENS À SA FONCTION

» Se sentant plus serein, plus efficace, il perçoit les fruits de son travail. Son besoin fondamental d'estime de soi est comblé. Il s'investit davantage.

#### LES ÉQUIPES SONT RASSURÉES

» De par la manière de communiquer et la posture professionnelle de leur manager, les salariés se sentent dans des conditions de travail optimales. Un cap est défini et ils savent que la bonne personne est en charge de les guider vers un but commun.

#### LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE EST CONFIANTE

» Parce qu'il est essentiel de pouvoir déléguer, il est bon de pouvoir compter sur un manager efficace. La direction peut se reposer sur une personne clef qui se fera le relai d'objectifs concrets et qui sera dans les meilleures dispositions pour les atteindre.

### Coaching ?

La démarche du coaching consiste à accompagner et remobiliser une personne (ou un groupe) vers l'atteinte de ses objectifs.

Elle repose sur l'étroite collaboration entre la personne qui en bénéficie et son conseiller-coach.

Il connaît un essor considérable dans le secteur du management et à raison : le coaching de manager a ceci de bénéfique qu'il peut impacter toute une équipe, voire influencer toute la dynamique d'une entreprise.

### La boîte à outils du coach KBRésilience

Afin de mener à bien nos prestations de coaching, nous mobilisons différentes approches et méthodologies.

De fait, l'expertise de notre organisme se traduit dans notre capacité à rebondir en fonction des situations rencontrées. Il n'y a pas de recette préétablie pour un accompagnement efficace.

Systématiquement, nous combinons de multiples connaissances afin d'obtenir une approche unique, adaptée à chacun :

- # Analyse transactionnelle
- # Communication non violente
- # Techniques de team-building
- # Neurofeedback
- # QPM (Quantic Potential Measurement)
- # Process Communication





## BILAN DE COMPÉTENCES

«**COUP DE PROJECTEUR SUR VOS APTITUDES PROFESSIONNELLES... ET BIEN PLUS !**»

### Le bilan de compétences : prise de recul et perspectives

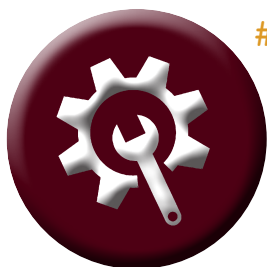
Lorsqu'un salarié souhaite donner une nouvelle **impulsion** à sa carrière, le bilan de compétences dresse un **panorama exhaustif** de ce qu'il est à un instant T.

C'est un dispositif aux contours bien définis qui devra permettre à chacun **d'analyser** notamment ses **compétences professionnelles** et **personnelles**, et ses **aptitudes** et **motivations**.

C'est en exploitant l'ensemble de ces dimensions que pourra être fixé un **nouveau cap professionnel**. Avec l'**appui opérationnel** et le **regard expérimenté** d'un formateur, la personne accompagnée **s'ouvrira** à de **nouveaux métiers** et **perspectives**.

Le bilan de compétences se doit d'aborder l'individu dans sa globalité.

### Nos outils



- # Analyse transactionnelle
- # Communication non violente
- # Techniques de team-building
- # Neurofeedback
- # QPM (Quantic Potential Measurement)
- # Process Communication

### FICHE INFO

#### PUBLIC

Toute personne active, notamment :  
# les salariés du secteur privé  
# les demandeurs d'emploi  
# les salariés du secteur public  
(fonctionnaires agents non titulaires, etc.)

#### PRÉ-REQUIS

# Être dans une phase de réflexion  
avant une transition professionnelle  
# Pour les salariés ou non salariés

#### INTERVENANT

Kaal BIAYI, Coach certifié en coaching individuel et d'équipe

#### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

# Echanges liés au contexte pro  
# Investigation (Enquête métier)  
# Exercices d'introspection  
# Test de mesure de l'intelligence émotionnelle  
# Test de personnalité MBTI  
# Process Communication

DURÉE selon besoin individuel (max 24 heures)

## LES ÉTAPES DU BILAN PROFESSIONNEL

### 1 La phase **PRÉLIMINAIRE**

Elle consiste à dresser un premier diagnostic quant à la situation de la personne accompagnée. Celle-ci fait connaissance avec son conseiller en bilan professionnel, lequel présente le dispositif et ses objectifs. C'est à ce moment là qu'il conviendra de s'assurer de la pertinence du bilan professionnel.



### 2 La phase d'**INVESTIGATION**

C'est le coeur de l'accompagnement. Durant cette phase, le bénéficiaire analyse tout d'abord son parcours, sa personnalité, ses acquis, ses attentes et contraintes. Ensuite, dans une approche «prospective», la personne accompagnée va définir ses projets potentiels.



### 3 La phase de **CONCLUSION**

Elle marque l'aboutissement du bilan professionnel. À travers une synthèse détaillée, le conseiller formalise l'ensemble des points abordés durant l'accompagnement. Le bénéficiaire se voit ainsi remettre un véritable caryotype de ce qu'il est, ainsi qu'une feuille de route qui le guidera vers le professionnel qu'il sera.



## DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

«SE RÉVÉLER À SOI-MÊME : UN LEVIER DE PRODUCTIVITÉ»

### DESORMAIS, LE MONDE DE L'ENTREPRISE A PRIS CONSCIENCE :

» Qu'un salarié qui s'épanouit humainement dans son métier est une force vive qui s'investit davantage.

Mieux considéré, il contribue en outre à une dynamique collective positive. À terme, c'est toute la productivité d'une équipe qui s'en trouve optimisée.

C'est d'autant plus vrai lorsqu'un manager se découvre à soi-même et se révèle dans son activité professionnelle.

» Qu'un salarié qui se sent bien dans son environnement professionnel sera moins sujet aux risques psychosociaux.

S'éloigneront de lui dépression et burn-out. Là encore, au-delà de l'individu, c'est toute la collectivité qui en tire bénéfice : moins d'arrêts maladie et moins d'absentéisme dopent la productivité.



Le développement personnel : la première pierre de l'édifice professionnel

Chez KBRésilience, nous sommes persuadés que le développement personnel est un préalable indispensable au bien-être dans le travail. De fait, une personne qui se connaît mieux nourrit une confiance en soi solide et constructive.

En conséquence, KBRésilience met réellement l'accent sur un accompagnement humain qui permettra à tout un chacun de mieux se connaître pour mieux progresser. À cette fin, nous travaillons dans une posture d'écoute et d'ouverture indispensables à l'instauration d'un lien de confiance avec autrui.

### DE L'INTERET DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL

C'est devenu une thématique récurrente dans les médias et dans les consciences collectives. À raison : le bien-être au travail n'a plus rien d'une utopie promue par quelques initiés.

Au-delà des apports purement factuels qui découlent d'une politique d'entreprise axée sur le bien-être, cette approche relève également de valeurs humaines fortes.

Elle permet de considérer un salarié pour ce qu'il est avant d'être une ressource : **une individualité.**



# COACHING & CONSULTING

DÉCOUVRIR SON IDENTITÉ ÉMOTIONNELLE VIA LE QPR



# COACHING & CONSULTING



# COACHING & CONSULTING

## SÉANCES DE NEUROFEEDBACK

«SE RÉVÉLER À SOI-MÊME : UN LEVIER DE PRODUCTIVITÉ»

### NEUROFEEDBACK SOULAGE NOTAMMENT

- » Insomnie, migraines, douleurs et fatigues chroniques, acouphènes, bouffées de chaleur, vertiges, épilepsie, fibromyalgie, maladie de Parkinson, maladie de Lyme...
- » Etat dépressif, pensées négatives, manque de confiance en soi, hyperémotivité...
- » Peurs, anxiété, phobies, crises de panique...
- » Agressivité, colère, violence verbale et/ou physique, hyperactivité, impulsivité, addictions, burn-out...
- » Mémoire déficiente, manque de concentration, trouble de l'attention, désorganisation de la pensée...
- » Les troubles de l'apprentissage  
Accidents vasculaires, traumatismes crâniens...
- » Les états de stress post-traumatiques

KBRésilience propose également des séances de NeuroFeedback, pour particuliers et professionnels. Ce processus contribue à votre bien-être et peut résoudre certaines problématiques psychologiques et physiologiques.

Le NeuroFeedback est une technique issue des Neurosciences, qui permet d'améliorer le fonctionnement et les capacités du cerveau en régulant son activité.

Elle est basée sur une propension naturelle du cerveau à se réparer seul : **la neuroplasticité**.

Le NeuroFeedback agit sur différents troubles physiques, cognitifs et émotionnels (**ci-contre**)

**Au fur et à mesure des séances le cerveau corrige ses propres dysfonctionnements, suivant ses priorités d'intervention, et cela entraîne pour le bénéficiaire :**

- # une meilleure autorégulation physiologique,
- # une réduction de ses symptômes,
- # une amélioration de ses fonctions cognitives,
- # une amélioration de son bien-être et de sa qualité de vie
- # une résolution de ses problèmes psychologiques

**Le NeuroFeedback permet aussi :**

- # d'accroître ses performances sportives,
- # d'améliorer sa créativité artistique,
- # d'optimiser ses capacités professionnelles

**Contactez-nous pour convenir d'un entretien suivant vos besoins individuels ou d'équipe.**

# NOS PARTENAIRES





1A Rue de l'Expansion, 67210 OBERNAI



+33 (0) 3 88 50 15 39



[contact@resilience-kb.com](mailto:contact@resilience-kb.com)



[www.resilience-kb.com](http://www.resilience-kb.com)

SAS AU CAPITAL DE 1000€ ; SIÈGE : 28B RUE DES PÈLERINS, 67210 OBERNAI ;

N° DE DÉCLARATION D'ACTIVITÉ : 44670632667 ; SIRET : 844 717 348 00016

© KBRÉSILIANCE - 2022