Mind Tree Coaching

SERVICES DE FORMATION ET DE COACHING

SOMMAIRE

03 Mind Tree Coaching - présentation

04 Style pédagogique

05 Formations

18 Ateliers courts

23 Approche par blocs d'apprentissage - un exemple

27 Méthode Fair Play

31 Assessment de personnalité

34 Coaching

38 À propos de la fondatrice

MIND TREE COACHING

MMind Tree Coaching est un organisme de formation professionnelle et de coaching.

Dans un environnement d'entreprise rapide et en constante évolution, ce sont les personnes, l'élément humain, plus que les compétences techniques, qui distinguent les entreprises et contribuent le plus à leur succès.

Nous accompagnons nos clients pour développer des compétences interpersonnelles essentielles : améliorer la communication, renforcer les compétences managériales, affiner l'intelligence émotionnelle, améliorer la dynamique des équipes et, en fin de compte, aider leurs collaborateurs à s'épanouir.

Nous sommes profondément attachés à la personnalisation. Nous savons que chaque entreprise est unique et fait face à des défis et à des opportunités qui lui sont propres. C'est pourquoi nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour comprendre leurs besoins spécifiques et adapter nos programmes de formation à leurs buts et objectifs. Nous adaptons les exemples, les mises en situation et les exercices de simulation, ainsi que la durée et l'organisation des programmes.

Investir dans la formation aux soft skills ne se limite pas à des gains à court terme. Il s'agit de cultiver une culture d'amélioration continue qui mène au succès sur le long terme.

Mind Tree Coaching s'engage à contribuer aux Objectifs de développement durable des Nations Unies, à travers son engagement en faveur d'une Éducation de qualité, de la Bonne santé et du bien-être, et de l'Égalité entre les sexes.

Mind Tree Coaching est un organisme de formation agréé et membre de lifelong-learning.lu
Organisme de Formation Professionnelle Continue 10131484/1

STYLE PÉDAGOGIQUE

01 APPROCHE PAR BLOCS

Tout comme on peut construire une multitude de structures et de formes avec des blocs de type lego, notre approche par blocs d'apprentissage permet de personnaliser les formations et les parcours de formation, en les adaptant aux besoins individuels des apprenants et des entreprises.
Cette approche centrée sur l'apprenant permet aux participants d'être acteurs de la construction de leurs connaissances et favorise un engagement actif et un apprentissage durable.

02 CONSCIENCE ET CONNAISSANCE DE SOI

Nous accordons une attention particulière à la conscience de soi et à la connaissance de soi, première étape de tout parcours de développement personnel. Des évaluations personnelles et des outils de diagnostic sont utilisés pour aider les participants à prendre conscience de leurs styles personnels, en mettant en lumière leurs caractéristiques, leurs angles morts et leurs points forts.
Cette conscience de soi accrue permet aux participants de libérer tout leur potentiel et de devenir plus résilients et plus efficaces dans leur parcours de croissance personnelle

03 UN CHANGEMENT DURABLE

Un facteur clé de succès d'une formation est sa capacité à faciliter des changements de comportement durables.
Nos formations intègrent la co-création, par les participants, d'outils pratiques et l'ancrage de nouvelles habitudes et routines.
Nous avons aussi toujours grand plaisir à remettre aux participants des livrets et des objets symboliques liés au contenu de la formation, car ils favorisent le changement et le maintien des habitudes.

Nos services sont disponibles en anglais, en français et en portugais

FORMATIONS

PARCOURS MINDFULNESS

Objectifs

Un programme de mindfulness et de bien-être en trois parties, conçu pour créer un changement de comportement durable. L'intervention associe des apports fondés sur la science, une pratique guidée et une réflexion personnelle, afin d'aider les participants à développer et à entretenir des habitudes mentales saines qui renforcent la concentration, l'équilibre et la résilience.

L'approche est expérientielle et fondée sur les données probantes : elle associe la recherche en psychologie à des outils pratiques que les participants peuvent intégrer dans leur quotidien. Pour renforcer l'apprentissage et garantir un impact durable, le programme comprend un premier atelier de 3 heures, un journal sur mesure pour pratiquer pendant 8 semaines et un second atelier 2 mois après le premier, qui permet aux participants de partager leurs progrès, de réfléchir aux difficultés rencontrées et d'ancrer leurs nouvelles habitudes.

Contenu

Partie 1 : Les fondements de la pleine conscience (3 heures)

- Qu'est-ce que la mindfulness
- Les neurosciences du stress et de l'attention
- La résilience
- Journal et plan d'action

Partie 2 : 8 semaines de pratique autonome, avec le soutien d'un Journal de mindfulness sur mesure

Partie 3 : Ancrer le changement et partager ses enseignements (3 heures) (2 mois plus tard)

- Réflexion en groupe et apprentissage entre pairs
- Retour sur les principes clés de la mindfulness et les stratégies de création d'habitudes
- Plan personnel d'intégration sur le long terme

2 demi-journées

ORGANISATION PERSONNELLE

Objectifs

À la fin de la formation, les participants seront capables de mieux gérer leur temps, leur énergie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ils sauront mieux se concentrer et définir leurs priorités, et maîtriser la procrastination. La formation aborde également le développement de la résilience et la gestion des émotions.

Contenu

- Gestion du temps
  - Intention ou mode par défaut
  - Les voleurs de temps et les croyances limitantes liées au temps
- Organisation personnelle
  - Intention - Focus - Recharge - Réflexion
- Procrastination
  - Causes profondes
  - Perfectionnisme, auto-sabotage et autres pièges
- Résilience
  - Recharger ses batteries
  - Rebondir et aller de l'avant
- Outils pratiques
  - Feuille de route d'organisation personnelle

COMMUNICATION EFFICACE

Objectifs

À la fin de la formation, les participants seront capables d'identifier leur style de communication préféré, de communiquer avec plus de clarté, d'améliorer leurs capacités d'écoute et de choisir un style de communication assertif. Ils seront plus conscients des différences culturelles dans les styles et les préférences de communication et sauront communiquer plus efficacement dans un environnement diversifié.

Contenu

- Qu'est-ce que je communique ?
  - Les angles morts de la communication
  - Le quadrant d'Ofman

- Les styles de communication
  - Les 4 styles de communication
  - Diagnostic du style préféré des participants
  - Avantages et pièges de chaque style

- Assertivité
  - La communication assertive
  - La méthode DESC

- Écoute active
  - Le modèle OARS

- Outils pratiques
  - Communiquer entre cultures

1 jour

FEEDBACK EFFICACE

Objectifs

À la fin de la formation, les participants seront capables de donner aux autres un feedback constructif et utile, et de recevoir un feedback avec sérénité, l'esprit ouvert et sans se mettre sur la défensive. Ils comprendront comment les différences culturelles peuvent influencer la manière dont les membres d'une équipe donnent, reçoivent et perçoivent le feedback.

Contenu

- Qu'est-ce que le feedback ?
  - Les différents types de feedback
  - Écoute active et assertivité

- Donner du feedback
  - La méthode SBI / SCI
  - Résumer et reformuler

- Recevoir du feedback
  - Growth mindset
  - Recadrage et acceptation

- Outils pratiques
  - Sensibilité culturelle
  - L'échelle des différences culturelles de Meyer

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Objectifs

À la fin de la formation, les participants seront capables d'améliorer leurs capacités d'écoute, et de donner et recevoir un feedback constructif avec sérénité, l'esprit ouvert et sans se mettre sur la défensive. Ils apprendront à transformer le feedback reçu en plans d'amélioration et acquerront les outils pour développer un mindset de croissance.

Contenu

- Un feedback efficace
  - Écoute active et assertivité
  - Recadrage et acceptation
  - La méthode SCI pour donner du feedback

- Plan de développement professionnel
  - Growth mindset
  - Relever de nouveaux défis
  - Développer sa résilience

1/2 journée

CHANGER DE MINDSET

Objectifs

À la fin de la formation, les participants seront capables de comprendre et de reconnaître les caractéristiques et les schémas du comportement de victime, de reconnaître l'impact de ce comportement sur les relations personnelles et professionnelles, d'apprendre des stratégies pour passer à un mindset d'empowerment et de développer des compétences qui favorisent la responsabilisation, la résilience et le self-leadership.

Contenu

- Identifier les schémas de comportement de victime
  - La psychologie derrière le mindset de victime : déclencheurs et origines
  - Les conséquences sur la croissance personnelle, les relations et la dynamique d'équipe

- Passer d'un mindset de victime à un mindset d'empowerment
  - Introduction au Triangle de l'empowerment : les rôles de Créateur, de Challenger et de Coach
  - Techniques de conscience de soi : identifier les croyances limitantes et les schémas de pensée
  - Outils pratiques pour la responsabilisation et la résilience

- Construire une culture de l'empowerment
  - Stratégies pour gérer le comportement de victime et le réorienter de façon constructive

1/2 journée

COMPÉTENCES DE COACHING POUR MANAGERS

Objectifs

À la fin de la formation, les participants seront capables d'identifier la posture de coach, en mettant l'accent sur la présence, l'écoute profonde et l'art de poser des questions pertinentes.
Le but n'est pas de devenir coach, mais d'acquérir des compétences et des outils de coaching que les participants pourront appliquer immédiatement dans leur environnement de travail.

Contenu

- La posture de coach
  - Qu'est-ce que le coaching ?
  - Le potentiel du coaching en entreprise
  - Mettre en place une relation de coaching

- La relation de coaching
  - Définir des objectifs
  - L'écoute active en coaching
  - Formuler des questions puissantes
  - Le pouvoir des métaphores en coaching
  - Développer la responsabilisation
  - La séance de coaching - le modèle GROW

- Compétences de coaching
  - Pièges et principes de la communication
  - Communication verbale et non verbale
  - Les 4 styles de communication
  - Assertivité - la méthode DESC
  - Le quadrant d'Ofman
  - Les leviers de motivation
  - Les croyances limitantes
  - Activer ses ressources intérieures
  - La confiance en soi

GESTION DU STRESS

Objectifs

À la fin de la formation, les participants seront capables d'identifier les mécanismes du stress et la manière de mieux le gérer. La formation aborde ce que la science du cerveau nous apprend sur les réactions au stress, et nous explorerons des stratégies, des outils et des compétences pour y faire face.

Avertissement : la séance a une vocation uniquement informative ou éducative et ne constitue pas un avis médical.

Contenu

- Qu'est-ce que le stress ?
  - Définition
  - Signes et déclencheurs

- Les différents types de stress :
  - Stress aigu
  - Eustress
  - Détresse
  - Stress chronique

- Gérer le stress
  - Stratégies pour en réduire l'impact négatif

- Outils pratiques

1/2 journée

FAIRE FACE AU SYNDROME DE L'IMPOSTEUR

Objectifs

À la fin de la formation, les participants comprendront le syndrome de l'imposteur et son impact sur leur vie professionnelle et personnelle, ils comprendront mieux leurs blocages internes et leurs schémas de pensée automatiques négatifs, et ils développeront des stratégies pour surmonter ces difficultés. La formation transmet des outils pour développer la confiance en soi, l'auto-efficacité et l'estime de soi.

Contenu

- Qu'est-ce que le syndrome de l'imposteur ?
  - Déclencheurs et schémas
- Les schémas de pensée automatiques
  - Les biais cognitifs les plus courants
  - Le registre de pensées et le recadrage
- Le critique intérieur
  - Qui est votre critique intérieur ?
  - Le reconnaître et l'apprivoiser
- La confiance en soi
  - La liste de ses réussites
  - Relativiser
  - Développer l'auto-efficacité

1/2 journée

SABOTER L'AUTO-SABOTAGE

Objectifs

À la fin de la formation, les participants comprendront mieux leurs comportements d'auto-sabotage, leurs croyances limitantes et leurs schémas de procrastination et de perfectionnisme, et disposeront de stratégies pour surmonter ces difficultés et développer la confiance en soi, l'auto-efficacité et l'estime de soi.

Contenu

- Qu'est-ce que l'auto-sabotage ?
  - Identifier les schémas et les déclencheurs
  - Le doute de soi

- La procrastination
  - Quelles en sont les causes profondes ?
  - Stratégies pour arrêter de procrastiner

- Le perfectionnisme
  - Identifier les déclencheurs et les impacts
  - L'échelle du perfectionnisme

- Développer l'auto-efficacité
  - Stratégies et outils pour renforcer la maîtrise et la confiance en soi

1/2 journée

DÉVELOPPER SON IMPACT PERSONNEL

Objectifs

L'impact personnel, c'est laisser une impression durable, construire des relations solides et inspirer confiance. Chacun souhaite marquer les esprits, transmettre son authenticité et avoir de l'influence, dans un cadre professionnel comme personnel.

À la fin de la formation, les participants seront capables de renforcer leur impact personnel pour laisser une impression forte et mémorable dans un cadre professionnel, de mieux se connaître, et de s'appuyer sur leurs points forts et d'optimiser leur énergie pour avancer vers leurs objectifs.

.

Contenu

- Identifier les éléments clés de l'impact personnel
- Développer la conscience de soi et la confiance
- Renforcer ses compétences de communication
- Valoriser ses points forts uniques pour créer plus d'impact

1/2 journée

CONNAISSANCE DE SOI ET CONSCIENCE DE SOI

Objectifs

À la fin de la formation, les participants comprendront mieux leurs qualités, leurs défis, leurs styles de communication, leurs freins et leurs moteurs de développement.

Mieux comprendre notre mode de fonctionnement, nos valeurs et nos schémas inconscients de comportement, de pensée et d'interprétation du monde est la première étape vers la remise en question personnelle et l'auto-évaluation.

Contenu

- Mieux se connaître
  - Les drivers inconscients
- Identifier les croyances limitantes
  - Recadrer et donner un nouveau sens
- Le quadrant d'Ofman
  - Les qualités fondamentales
  - Les défis
  - Les pièges
  - Les allergies
- Les styles de communication
  - Trucs et astuces d'assertivité
- Plan de développement pour la croissance personnelle
  - Développer de nouvelles habitudes

ATELIERS COURTS

SENSIBILISATION AU STRESS

Dans cette séance, les participants seront capables d'identifier les notions de base du stress et la manière de mieux le gérer. Quels sont les déclencheurs et les symptômes du stress, et comment les reconnaître en nous-mêmes et chez les autres.
Nous explorerons des outils pour faire face au stress.

MÉTHODE FAIR PLAY – RENDRE VISIBLE L'INVISIBLE

La Méthode Fair Play est un système qui prépare les familles, les partenaires ou les couples à réussir leur relation et leur parentalité. Elle s'inspire de principes éprouvés de management des organisations, qui optimisent l'efficacité et visent à gagner du temps, à améliorer les résultats et à réduire le stress et l'anxiété de chacun. Elle rend la charge mentale, ce travail invisible de gestion de projet, visible et partagée par toutes les parties prenantes. L'équité commence à la maison – et des personnes plus équilibrées résistent mieux au burnout !

FAIRE FACE AU SYNDROME DE L'IMPOSTEUR

Surmontez le syndrome de l'imposteur, laissez de côté le doute de soi et renforcez votre confiance en vous – les participants apprendront à reconnaître les signes du syndrome de l'imposteur et son impact sur leur carrière et leur vie, à identifier leur critique intérieur et à le transformer en supporter, et ils développeront des outils pour renforcer leur confiance en eux.

SABOTER L'AUTO-SABOTAGE

Reconnaître et stopper les comportements d'auto-sabotage, la procrastination et le perfectionnisme toxique – les participants identifieront leurs déclencheurs et leurs comportements d'auto-sabotage, les cercles vicieux de la procrastination, et repéreront le moment où le perfectionnisme cesse d'être une qualité pour devenir un comportement toxique d'auto-sabotage. Nous identifierons des stratégies et des outils pour surmonter ces difficultés et développer davantage d'auto-efficacité.

MÉTHODE DESC – COMMUNICATION ASSERTIVE

L'assertivité est un style de communication direct, ouvert et respectueux, qui renforce l'authenticité des relations et la confiance. Dans cet atelier, les participants découvriront leur style de communication et pratiqueront l'assertivité avec la méthode DESC : Décrire les faits, Exprimer ses émotions et leurs effets, Suggérer des solutions et s'accorder sur les Conséquences, puis conclure par un plan d'action.

LES 5 DRIVERS INCONSCIENTS

Qu'est-ce qui se cache derrière nos comportements et nous pousse à agir ? Les 5 drivers inconscients sont des messages intériorisés qui peuvent avoir des effets positifs ou négatifs sur nos relations aux autres, notre rapport au travail, nos pensées et nos comportements. Les 5 drivers sont : Dépêche-toi ; Sois fort ; Fais plaisir ; Sois parfait et Fais des efforts. Dans cet atelier, les participants découvriront leurs principaux drivers, les atouts et les pièges de chacun, et des stratégies pour gagner en conscience et en efficacité.

JOUONS À LA FORMATION !

Dans cette séance, les participants donneront un nouvel élan aux formations internes de leur entreprise en intégrant davantage de jeux et d'interactivité dans leurs cours, et en concevant des activités d'apprentissage interactives adaptées à chaque contenu. La séance est très interactive : les participants créeront des jeux et des activités pour briser la glace, débriefer, intégrer les connaissances et clôturer la séance.

QUALITÉS FONDAMENTALES

Le quadrant des qualités fondamentales d'Ofman est un puissant outil de connaissance de soi qui nous aide à comprendre ce que nous communiquons peut-être aux autres sans en avoir conscience. Il nous aide à nous repérer parmi nos qualités, nos défis, nos pièges et nos allergies. Dans cet atelier, les participants mettront cet outil en pratique et développeront des stratégies pour vivre plus pleinement leurs qualités et développer leur flexibilité.

RÉSILIENCE

La résilience est souvent décrite comme la capacité d'une personne à rebondir face aux difficultés ou à l'adversité.
Dans cet atelier, les participants découvriront ce qui recharge leur énergie et exploreront des stratégies pour renforcer leur résilience, en travaillant sur leurs facteurs de stress, leurs facteurs de protection et leur perception. Nous explorerons des outils pour renforcer la résilience mentale, émotionnelle et physique.

PROCRASTINER DEMAIN, AGIR AUJOURD'HUI

Dans cette séance, les participants exploreront leurs comportements de procrastination et leur rapport au temps, ainsi que les causes profondes de la procrastination. Nous réfléchirons à des stratégies d'organisation personnelle pour une meilleure productivité et un meilleur équilibre global. Les participants repartiront avec des outils pratiques pour mieux gérer leur temps et leur énergie.

DES HABITUDES QUI DURENT

Créer une nouvelle habitude peut être un défi, et c'est souvent le facteur le plus important pour atteindre ses objectifs. Dans cet atelier, nous explorerons les obstacles les plus courants au maintien d'une nouvelle habitude et travaillerons sur des trucs et astuces pratiques pour que le changement s'installe. L'atelier est très pratique et s'appuie sur les neurosciences et sur des outils de motivation intrinsèque.

VOUS N'AVEZ PAS TROUVÉ CE QUE VOUS CHERCHIEZ ?

CONTACTEZ-NOUS ET NOUS CONCEVRONS UN ATELIER SUR MESURE POUR VOS BESOINS.

APPROCHE PAR BLOCS D’APPRENTISSAGE - UN EXEMPLE

SAME CONTENT, DIFFERENT FORMATS

Vous souvenez-vous de la formation Communication efficace de la page 8 ? Un client nous a sollicités pour une formation en communication assertive, mais disposait de peu de temps et d'un budget limité.
Nous lui avons proposé le format hybride (blended) présenté à la page suivante (voir Exemple 1), selon une méthodologie de classe inversée :
Les participants intègrent la théorie à l'aide de vidéos et d'évaluations avant la séance en présentiel, qui est alors consacrée à la pratique et aux mises en situation.
Ce format offre aux participants plus de souplesse : ils peuvent réaliser le travail préparatoire à leur rythme, au moment qui convient à leur agenda, et la durée de la séance en présentiel est réduite.

Une autre approche, comme le montre l'Exemple 2, consiste à découper le contenu en modules courts et à les dispenser sur quelques semaines, au format Lunch & Learn.
Cela perturbe le moins possible les horaires de travail habituels et crée une atmosphère plus informelle pour la formation.
De plus, le fait que la formation soit répartie sur plusieurs jours permet aux participants de mieux intégrer les apprentissages et d'apporter leurs expériences aux séances.
Tous les modules des formations et des ateliers courts peuvent être adaptés à ce format. Dans cet exemple, ce fut le cas du Lunch & Learn sur l'écoute active.

Nous serons heureux d'échanger avec vous, d'analyser votre situation et de concevoir ensemble le format optimal pour vos besoins spécifiques.

COMMUNICATION ASSERTIVE EXEMPLE 1

Objectifs

À la fin de la formation, les participants seront capables de reconnaître leur style de communication, ses avantages et ses pièges, et le style le plus adapté à chaque situation. La formation aborde des outils pour donner et recevoir un feedback efficace et entraîne aux techniques d'assertivité.

Contenu

Partie théorique - vidéos et questionnaire de diagnostic

1. Les styles de communication
2. L'assertivité
3. La méthode DESC
4. Recevoir du feedback
5. Donner du feedback

Les vidéos et les supports sont mis à la disposition des participants 10 jours avant la formation en présentiel. Les 5 vidéos durent environ 35 minutes au total et sont en anglais, sous-titrées en français.

Partie pratique - séance en présentiel

Révision des concepts théoriques et questions-réponses
Mise en pratique de la communication assertive :

1. La méthode DESC en pratique
2. Donner et recevoir du feedback
3. Les règles de la communication assertive
4. Les pièges à éviter et les bonnes pratiques à développer

Intégration - coaching après la formation

Une séance de coaching individuel par participant, 2 semaines après la formation, pour renforcer l'intégration des acquis et la pratique de l'assertivité en contexte professionnel.

1/2 journée

COMMUNICATION ASSERTIVE LUNCH AND LEARN EXEMPLE 2

Objectifs

À la fin de la série d'ateliers courts, les participants seront capables de reconnaître leur style de communication, ses avantages et ses pièges, et le style le plus adapté à chaque situation. Le programme aborde des outils pour donner et recevoir un feedback efficace et entraîne aux techniques d'assertivité.

Contenu

Séance 1 - 90 minutes

- Les angles morts de la communication
- La fenêtre de Johari

Séance 2 - 90 minutes

- Le quadrant d'Ofman

Séance 3 - 90 minutes

- Les styles de communication

Séance 4 - 90 minutes

- L'assertivité
- La méthode DESC

Séance 5 - 90 minutes

- Recevoir du feedback

Séance 6 - 90 minutes

- L'écoute active
- Le modèle OARS

Séance 7 - 90 minutes

- Donner du feedback

MÉTHODE FAIR PLAY

LA MÉTHODE FAIR PLAY

Qu'est-ce que Fair Play ?

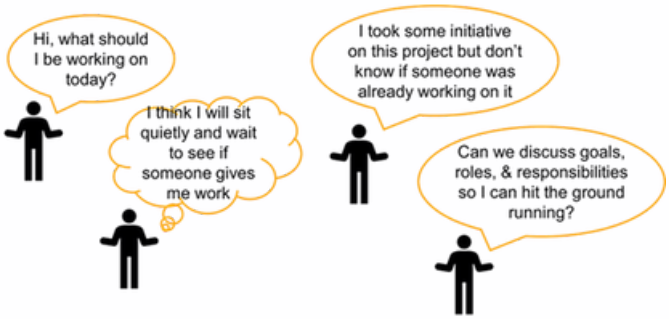
Un système qui prépare les familles, les partenaires et les couples à réussir leur relation et leur parentalité. Il s'agit de trouver un équilibre durable dans sa vie.

Le système Fair Play s'inspire de principes éprouvés de management des organisations, qui optimisent l'efficacité et visent à gagner du temps, à améliorer les résultats et à réduire le stress et l'anxiété de chacun.

Il a été créé par Eve Rodsky, à partir de la question : « Que se passerait-il si nous traitions nos foyers comme nos organisations les plus importantes ? »

Qu'avez-vous à y gagner ?

Qui embaucheriez-vous ?



Sensibiliser et réduire les biais inconscients

L'égalité au travail commence par l'équité à la maison :

- Réduire le burnout et les départs volontaires
- Attirer et fidéliser les meilleurs talents
- Une meilleure expérience collaborateur, de bout en bout
- Une culture d'inclusion, de reconnaissance et de bien-être
- Renforcer l'image de marque grâce à la confiance et à la transparence internes
- Être reconnu comme un employeur de choix et un pionnier de la santé des aidants

LA MÉTHODE FAIR PLAY

Comment ça marche ?

Le système repose sur les principes d'une organisation saine :

1. Des attentes explicitement définies
2. Équité et transparence
3. Responsabilisation et confiance
4. Connaître son rôle et celui de son équipe

Un système ludique de gestion de la vie qui aide les partenaires à rééquilibrer la charge domestique et à réinventer leur relation :

- 100 cartes (c'est-à-dire des tâches) pour la plupart des foyers ;
- Rend visible l'invisible ;
- Établit l'Ownership TOTAL et des standards minimums.

- Revisitez vos valeurs – ce qui compte pour vous et la façon dont vous les exprimez.
- Définissez ce qu'il faut pour gérer votre foyer, la parentalité et la famille, et créez un jeu de cartes – chaque carte est une tâche ou une activité.
- Définissez pour chaque carte ce qu'elle implique en Conception, Planification et Exécution (CPE).
- Définissez pour chaque carte un Standard minimum de soin (MSC).
- Distribuez les cartes – toutes ne se valent pas. L'objectif est l'équité, pas le 50/50.
- Redistribuez les cartes régulièrement.
- Profitez de temps libre et d'un esprit libéré : épanouissez-vous en personne, en couple et en famille !

LA MÉTHODE FAIR PLAY

Comment puis-je vous aider ?

- Comprendre les messages que nous avons intériorisés et qui conduisent l'un des genres à assumer l'essentiel du travail non rémunéré et des responsabilités de soin, et l'autre à être presque exclu de l'expérience de la parentalité et de la vie domestique
- Nous libérer des messages sociétaux inutiles et des stéréotypes culturels hérités qui nous empêchent d'être pleinement nous-mêmes
- Redéfinir nos limites pour nous autoriser à ne pas être disponibles et à trouver notre voix
- Redéfinir nos limites pour nous autoriser à affirmer notre légitimité et notre droit à occuper l'espace auquel nous aspirons – que ce soit au bureau ou à la maison
- Réduire notre propre charge mentale en « redistribuant » la manière dont sont gérées les tâches et responsabilités professionnelles, domestiques et de soin
- Vous accompagner dans la prise en main, la mise en œuvre et la pratique continue du système Fair Play
- Réduire le burnout en créant plus d'équité dans votre foyer

Transférer ces compétences sur votre lieu de travail

- Développer un mindset d'ownership et de responsabilisation
- Communiquer ses besoins et poser ses limites
- Alléger la charge mentale et améliorer la concentration
- Réduire le burnout en gagnant en équilibre
- Maîtriser le cadre Conception, Planification et Exécution et l'appliquer à la gestion de vos projets

Formez vos collaborateurs à la Méthode Fair Play pour répondre aux initiatives d'équité entre les genres, freiner le burnout et faire face au stress et à la surcharge grâce à des stratégies de communication, des limites et une prise de décision structurée.

Ces compétences sont transférables et applicables dans la vie professionnelle comme dans la vie personnelle.

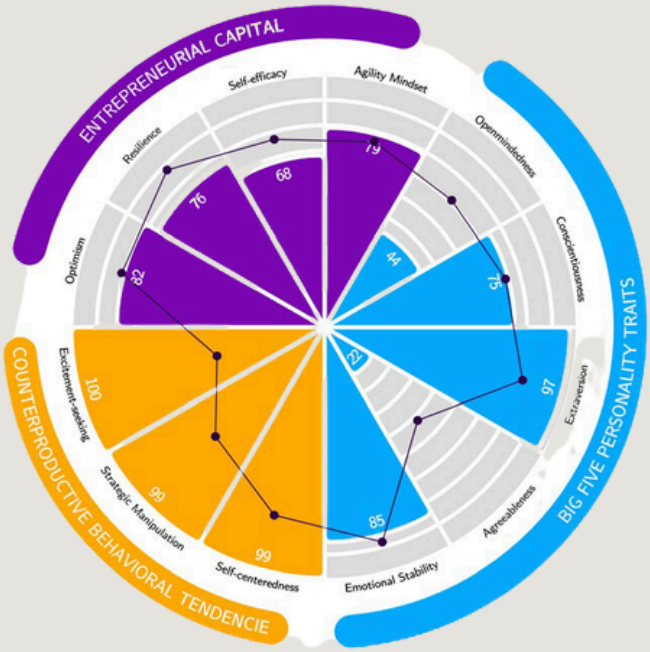
ASSESSMENT DE PERSONNALITÉ

ASSESSMENT DE PERSONNALITÉ ZORTIFY

L'assessment de personnalité Zortify mesure la personnalité normale et sert à prédire la performance au travail et la réussite professionnelle. Grâce à sa combinaison unique de questions quantitatives fermées et de questions qualitatives ouvertes, elle adopte une approche multi-traits et multi-méthodes pour analyser un ensemble de traits et d'états de personnalité liés à la réussite en milieu professionnel.

Plus précisément, l'assessment mesure les cinq grands facteurs de la personnalité, les Big Five (Extraversion, Agréabilité, Conscienciosité, Ouverture d'esprit et Stabilité émotionnelle), le Capital entrepreneurial (Résilience, Optimisme, Auto-efficacité et Mindset d'agilité) et les Tendances comportementales contre-productives (Égocentrisme, Manipulation stratégique et Recherche impulsive de sensations).

La psychologie distingue les traits de personnalité des états de personnalité. Les traits sont des caractéristiques de personnalité stables, qui ne devraient évoluer qu'à long terme, comme les traits des Big Five et des Tendances comportementales contre-productives. Les états peuvent changer rapidement, sont malléables et peuvent être entraînés ; ils offrent ainsi un instantané émotionnel d'une personne à un moment donné. Zortify mesure les états avec le modèle de personnalité du Capital entrepreneurial.



ASSESSMENT DE PERSONNALITÉ ZORTIFY

Deux rapports :

zortify SELECT Nous vous aidons à choisir les bonnes personnes

zortify GROW Nous soutenons le développement de vos talents et cadres

Des traits de personnalité liés à la performance professionnelle et organisationnelle et à la prise de décision

- Une combinaison unique de :
  - Traits de personnalité **Big Five**
  - États de personnalité du **Capital entrepreneurial**
  - et des **Tendances comportementales contre-productives**
- L'assessment repose sur une combinaison unique de questions **quantitatives fermées** et de questions **qualitatives ouvertes**
- Développée exclusivement au Luxembourg pour l'Europe
- Basée sur 4 groupes de référence : jeunes professionnels, talents, cadres et cadres dirigeants
- Disponible en **anglais** et en **français**

1. L'assessment en ligne prend environ 45 minutes.

2. Le participant reçoit son rapport.

3. Séance de débriefing avec un coach certifié Zortify (2 heures).

4. Plan de développement personnalisé.

COACHING

COACHING

Introduction

Le coaching de dirigeants est un processus de développement personnalisé, conçu pour aider les dirigeants et les leaders à libérer tout leur potentiel, à améliorer leur performance, à développer leurs compétences personnelles et à contribuer au succès de l'organisation. Il offre un partenariat confidentiel et individuel entre le dirigeant et un coach professionnel, centré sur l'atteinte d'objectifs personnels, professionnels et organisationnels précis.

Coacher vos collaborateurs et vos leaders, et créer une culture du coaching dans votre organisation, permet d'accroître l'engagement des collaborateurs, de renforcer la collaboration, de réussir la conduite du changement et d'améliorer la performance individuelle et collective.

Qu'est-ce que le coaching

L'International Coaching Federation (ICF) définit le coaching comme un partenariat avec le client, dans le cadre d'un processus créatif qui stimule la réflexion et l'incite à maximiser son potentiel personnel et professionnel.

C'est une démarche de développement structurée mais souple, qui permet aux personnes d'explorer leurs points forts, de relever leurs défis et d'obtenir des résultats significatifs. Contrairement à la formation ou au conseil, le coaching vise à libérer le potentiel de chacun au moyen de conversations guidées, de pratiques réflexives et de stratégies concrètes. Il met l'accent sur la découverte de soi, la responsabilisation et le changement durable, et favorise l'excellence en leadership et l'adaptabilité.

Exemples de thèmes abordés en coaching

- Gérer le stress et l'anxiété liés à la performance au travail
- Adopter et entretenir des habitudes saines
- Élaborer un plan de développement professionnel
- Gérer les conflits au sein des équipes
- L'intelligence émotionnelle

LE PROCESSUS DE COACHING

1. Évaluation initiale

Le processus commence par une compréhension approfondie des objectifs, des défis et du contexte organisationnel du dirigeant.
Elle peut s'appuyer sur un feedback à 360 degrés, des auto-évaluations et les contributions des principales parties prenantes.

2. Séance de découverte

La séance de découverte est une première rencontre destinée à établir la relation, clarifier les objectifs du dirigeant et vérifier l'adéquation entre ses besoins et le processus de coaching. Elle permet au coach et au dirigeant de discuter des attentes, d'évaluer leur compatibilité et de poser les bases d'un partenariat de coaching réussi.

3. Réunion tripartite initiale

Une étape fondatrice du processus de coaching est une réunion à trois entre le coach, le dirigeant et sa principale partie prenante (souvent son manager ou un représentant des ressources humaines).
Cette réunion permet de s'aligner sur les objectifs, les attentes et les résultats du coaching, et garantit l'engagement de toutes les parties en faveur de la réussite du dirigeant.

LE PROCESSUS DE COACHING

4. Évaluation de personnalité

Assessmentde personnalité ZortifyGROW et débriefing : cette assessment apporte une conscience de soi importante au début d'un processus de coaching. Bien qu'elle mesure un large éventail de caractéristiques individuelles de personnalité, ce n'est pas un outil de diagnostic destiné à un usage clinique. ZortifyGROW relève uniquement de la pratique professionnelle et porte sur les traits de personnalité qu'une personne est susceptible de présenter.

5. Séances de coaching personnalisées

Les séances s'appuient sur le modèle GROW et visent à guider les dirigeants pour définir des objectifs clairs (Goals), explorer leur Réalité actuelle, identifier des Options et s'engager sur une voie claire (Way forward), afin de favoriser des progrès concrets. En intégrant des outils de PNL, ces séances renforcent la conscience de soi et la communication, et permettent aux dirigeants de recadrer leurs croyances limitantes et d'adopter des stratégies de croissance.
Sur la base des enseignements de la réunion tripartite et des évaluations, le coach et le dirigeant définissent des objectifs clairs et mesurables, qui alignent les aspirations personnelles sur les priorités de l'organisation. Les séances portent sur l'exploration des défis, la recherche de solutions et la mise en œuvre de stratégies.
Les séances sont confidentielles et offrent un espace sûr pour des échanges sincères et une réflexion approfondie sur soi.
Les progrès sont évalués régulièrement, en comparant des résultats mesurables aux objectifs initiaux.

6. Réunion tripartite finale

La réunion tripartite finale réunit le dirigeant, le coach et la principale partie prenante pour faire le point sur les progrès, célébrer les réussites et s'accorder sur les stratégies qui permettront de soutenir la croissance et le développement futur au-delà de l'accompagnement.

À PROPOS DE LA FONDATRICE ALEXANDRA NEVES

Alexandra est coach ACC accréditée par l'ICF et Maître Praticienne certifiée en PNL. Elle est psychologue sociale et du travail et titulaire d'un Master II en Gestion des ressources humaines.

Alexandra est expérimentée en thérapie cognitive et comportementale et certifiée Brain Coach. Elle est également facilitatrice certifiée de la Méthode Fair Play, et aide les entreprises et ses clients à trouver plus de temps de qualité dans leur vie, plus d'équilibre et une répartition équitable de la charge mentale.

Forte de plus de 500 heures de coaching auprès de clients aux profils très divers et multiculturels, Alexandra accompagne en particulier l'évolution professionnelle et de carrière, la gestion des transitions personnelles et professionnelles, le développement de la confiance en soi, l'organisation personnelle, la communication et les soft skills.

Avant de se consacrer au coaching professionnel, Alexandra a travaillé plus de 20 ans en entreprise, principalement dans les services professionnels du secteur financier ainsi que dans la formation tout au long de la vie et l'éducation. Elle possède une solide expérience de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation de programmes de formation, en présentiel comme en digital.

Alexandra est la fondatrice de Mind Tree Coaching, organisme de formation et de coaching professionnel axé sur le développement professionnel et personnel.

Alexandra est Présidente de l'ICF Luxembourg (International Coaching Federation).

CERTIFICATIONS

ENTREPRISES ACCOMPAGNÉES

ING

mazars

RBS International

Sparinvest

PAPER ACADEMY JAM

caritas LUXEMBOURG

zortify

LUXINNOVATION

HUT Hëllef um Terrain

MODERN HEALTH

FESTROGEN

WRK/360

LEGUP

T.RowePrice

Jefferies

pwc

BorgWarner

Mind Tree Coaching • Dream big, act bigger •

ALEXANDRA NEVES

+352 691 605 788
Mind Tree Coaching
Bettembourg
VAT: LU33283766
Organisme de Formation Professionnelle Continue 10131484/1

https://www.mind-tree-coaching.lu/

MEMBER lifelong-learning.lu powered by INFPC