



INFLUX VITAL

C.H.M.A ASBL

U
ACCOMPAGNEMENT ET BIEN-ÊTRE HOLISTIQUE

CATALOGUE PRO

Formation 2025

Délais habituels : 2-4 semaines pour un intra sur mesure (selon disponibilité)

Pourquoi nous ?

- **Approche intégrative : Coaching professionnel fondé sur la Gestalt, la Thérapie Cognitivo-Comportementale, la PNL, la psycho-éducation et l'hypnose (usage non thérapeutique en entreprise) pour des résultats concrets et éthiques.**
 - **Standards internationaux : Alignement avec les ICF Core Competencies (éthique, partenariat, présence, écoute active, questionnement puissant, facilitation de l'apprentissage et des résultats).**
 - **Impact mesuré : KPIs avant/pendant/après (voir §10).**
 - **Formats flexibles : Intra/inter, présentiel, distanciel, hybride, FR/NL/EN.**
 - **Engagement sociétal : Tarification solidaire pour ASBL/ONG.**
-

L'offre

- Parcours "Essentiels du Management" (3 niveaux)
 - Modules à la carte (1/2 à 2 jours)
 - Programmes certifiants internes (4–8 jours)
 - Coaching individuel & d'équipe (cycles de 4, 6, 10 séances)
 - Interventions ciblées RPS/QVCT (Risques PsychoSociaux, Qualité de Vie & Conditions de Travail)
 - Ateliers "flash" (90 à 180 minutes)
 - Keynotes & sensibilisations (45 à 75 minutes)
-

Parcours "Essentiels du Management"

Format standard : 3 niveaux × 2 jours chacun (présentiel ou distanciel). Possibilité de mixer les niveaux en parcours 4–6 jours. Aligné sur les ICF Core Competencies et les bonnes pratiques marché (Cegos, Dale Carnegie, AMS).

Niveau 1 – Prise de poste & bases managériales (2 jours)

Objectifs pédagogiques

- Clarifier rôle/responsabilités et attentes (cadre, périmètre, interfaces).
- Installer des rituels de management (1:1, réunions d'équipe, points flash).

- Déléguer de manière progressive et coachante ; donner/recevoir du feedback avec impact (modèle SBI).
- Structurer une communication claire (attentes, priorités, décisions, règles du jeu).

Programme détaillé

Jour 1 : posture & cadre

1. Rôle du manager (attentes, mandat, limites) – canevas Contrat de rôle
2. Rituels essentiels (1:1, hebdo d'équipe, revues mensuelles) – scripts prêts à l'emploi
3. Feedback SBI (Situation-Behavior-Impact) – démonstrations filmées & entraînements
4. Communication d'attentes & alignement – micro-outil *Briefing 5'*

Jour 2 : délégation & pilotage

5. Délégation en 5 niveaux – grille de maturité & plan de délégation
6. Gestion des priorités & cadrage des demandes (TCC appliquée anti-procrastination)
7. Conduire un 1:1 efficace (trame, questions de coaching, suivi)
8. Plan 30-60-90 jours de prise de poste

Public : nouveaux managers/superviseurs, chefs d'équipe, coordinateurs de projets/ASBL.

Livrables : trames 1:1, check-list réunion, fiches Feedback SBI, plan 30-60-90, matrice délégation.

ACCOMPAGNEMENT ET BIEN-ÊTRE HOLISTIQUE

Niveau 2 – Leadership & communication d'influence (2 jours)

Objectifs pédagogiques

- Consolider sa posture de leader et sa crédibilité (alignement valeurs / comportements).
- Pratiquer la CNV et les conversations difficiles (prévention escalade, médiation).
- Déployer un storytelling d'équipe et influencer sans autorité hiérarchique.
- Installer une sécurité psychologique (climat d'expression et d'apprentissage).

Programme détaillé

Jour 1 : styles & conversations

1. Styles de leadership et flexibilité situationnelle
2. Boussole des conversations (explorer/clarifier/cadrer/décider)
3. CNV appliquée au management (répétitions guidées)
4. Négocier et influencer sans autorité (stakeholders, coalition, tactiques d'influence)

Jour 2 : influence & climat

5. Storytelling d'équipe (vision courte, récit de projet, pitch)
6. Gestion des conflits : cartographie, options, médiation structurée
7. Sécurité psychologique : poser les règles, traiter l'erreur, oser dire non
8. Plan d'action d'influence à 90 jours

Public : managers intermédiaires, chefs de projet, responsables d'ASBL.

Livrables : canevas storytelling, scripts CNV, protocole d'escalade, kit sécurité psychologique.

Niveau 3 – Performance & conduite du changement (2 jours)

Objectifs pédagogiques

- Définir et piloter des OKR/Objectifs orientés résultats et apprentissages.
- Coacher la performance en continu (revues, feedback, obstacles).
- Conduire le changement (diagnostic, parties prenantes, risques), ancrer les apprentissages.

Programme détaillé

Jour 1 : objectifs & performance

1. Formuler OKR utiles (focus, alignement, métriques)
2. Revue de performance trimestrielle (cadence, données, décisions)
3. Coaching de performance (questions puissantes, obstacles, engagement)

Jour 2 : changement & ancrage

4. Conduite du changement : cartographie stakeholders, plan de communication, risques

5. Rituels d'équipe et routines d'apprentissage
6. Plan d'ancrage J+30/J+90 & tableau de bord

Public : managers confirmés, PMO/chefs de projet, directions opérationnelles.

Livrables : templates OKR, trame de revue, plan de changement, calendrier rituels.

Options de certification interne (parcours 4–6 j) : épreuve pratique filmée, étude de cas, soutenance plan d'action.

Modules thématiques à la carte

Chaque module existe en atelier ½ jour, 1 jour ou 2 jours (selon profondeur). Tous incluent fiches outils et plan d'action.

1. **Communication d'impact & CNV – Clarifier messages, structurer, CNV, écoute active, objections.**
2. **Feedback & conversations difficiles – Modèles SBI & DESC, préparation, pièges, pratique filmée.**
3. **Gestion du stress, prévention burn-out & résilience (TCC) – signaux précoces, pensées automatiques, exposition graduée, hygiène de vie pro.**
4. **Intelligence émotionnelle & leadership – conscience de soi, régulation, empathie, décisions sous pression.**
5. **Gestion du temps & priorités (anti-procrastination) – cadrage demandes, matrice impact/effort, routines hebdo.**
6. **Conduite du changement & agilité d'équipe – sponsoring, communication, résistance, quick wins.**
7. **Cohésion & confiance d'équipe – charte d'équipe, rôles, règles de collaboration, feedback pair-à-pair.**
8. **Onboarding des nouveaux managers – 90 jours : rituels, cartographie des parties prenantes, quick wins.**
9. **Leadership inclusif & sécurité psychologique – règles d'expression, décision inclusive, traitement des erreurs.**
10. **Gestion des conflits & médiation – intérêts/positions, options, médiation interne.**

- 
- 
- 
11. **Prise de parole & storytelling – récit de projet, pitch, usage de données/visuels.**
 12. **Vente éthique & négociation (ASBL : *plaidoyer & partenariats*) – valeurs, alternatives, engagement.**
 13. **Santé mentale au travail (cadre belge) – repérer, orienter, agir ; rôles manager/médecine du travail.**
 14. **Prévenir harcèlement & incivilités – sensibilisation, protocole interne, signalement, premiers gestes.**
 15. **Codéveloppement professionnel – groupes de pairs, posture coach, confidentialité, cycles de 2 h.**
 16. **Rituels d'équipe & réunions productives – design de réunion, décisions, minutes efficaces.**
 17. **Management hybride & à distance – rituels, outils, inclusion, performance sans micro-management.**
 18. **Leadership de projet (transversal) – gouvernance, risques, comités, communication.**
 19. **Culture du feedback & 360° – cadre, déploiement pilote, lecture des résultats, plan d'action.**
 20. **Coaching de transition & mobilité interne – bilan, projet, entretien carrière, plan d'essai.**
 21. **Psychological Safety – niveau praticien – indicateurs, pratiques, anti-sanction, revue d'incidents apprenante.**
 22. **OKR – niveau praticien – définir, aligner, cadencer, revue, escalade.**
 23. **Influencer sans autorité – tactiques d'influence positives, coalition, stakeholders.**
 24. **Médiation "premiers secours" – outils et posture de tiers interne.**

Parcours & modules “Prévention & Bien-être au travail” (cadre belge)

Alignés sur la Loi du 4 août 1996 et le Code du bien-être au travail (SPF Emploi). Conçus pour collaborer avec le SIPPT/SEPP et le CPPT.

A. Fondamentaux légaux du bien-être au travail (1 j)

Objectifs : maîtriser les 7 domaines du bien-être (sécurité, santé, aspects psychosociaux, ergonomie, hygiène, embellissement des lieux, environnement), rôles & responsabilités (employeur, ligne hiérarchique, SIPPT/SEPP, médecin du travail, CPPT).

Livrables : carte des rôles, check-list conformité, trame de politique Bien-être.

Réf. : Code du bien-être au travail, SPF Emploi.

B. Prévention des risques psychosociaux (RPS) (1-2 j)

Objectifs : reconnaître les facteurs RPS (organisation, contenu, relations), prévenir et agir ; articuler procédure informelle/formelle d'intervention psychosociale.

Ateliers : simulations d'entretien, cartographie facteurs, plan de prévention.

Livrables : flowchart procédure, trames de communication, check-list manager.

Réf. : Code – Livre I, Titre 3 ; SPF Emploi RPS.

C. Harcèlement, violence et comportements inappropriés (1 j)

Objectifs : distinguer conflit/harcèlement/violence, obligations légales, signalement, mesures immédiates.

Cas pratiques : tri de situations, scénarios d'enquête, rédaction d'un avis.

Livrables : politique anti-harcèlement (modèle), protocole d'escalade.

D. CPPT : rôles, fonctionnement & valeur ajoutée (½-1 j)

Objectifs : composition, mise en place (seuil 50 ETP), fonctionnement, agendas, collaboration avec SIPPT/SEPP ; lecture des PGP/PAA.

Livrables : modèle d'ordre du jour, matrice suivi décisions, tableau de bord CPPT.

Réf. : Loi du 4/08/1996 ; Code – Livre II ; pages CPPT SPF Emploi.

E. Stratégie SOBANE & analyse des risques (1 j)

Objectifs : déployer Screening–Observation–Analyse–Expertise, animer un Dépistage participatif, prioriser les actions.

Livrables : canevas dépistage, grille Observation, plan d'action priorisé.

Réf. : Stratégie SOBANE – BeSWIC/SPF Emploi.

F. PGP & PAA : construire et piloter (1 j – atelier “documents officiels”)

Objectifs : traduire les risques en Plan global de prévention (PGP) et Plan d'action annuel (PAA) ; indicateurs & suivi.

Livrables : modèles PGP/PAA, calendrier de revue, tableau de bord.

G. Personne de confiance – sensibilisation des managers (½ j)

Objectifs : rôle/limites de la fonction, articulation avec conseiller en prévention aspects psychosociaux ; posture & confidentialité.

Note : sensibilisation interne (pas une formation certifiante).

H. Burn-out : prévention, détection précoce & retour au travail (1 j)

Objectifs : signaux, dialogue précoce, aménagements raisonnables, coordination

avec le médecin du travail.

Livrables : guide d'entretien, plan de retour progressif, check-list aménagements.

I. Procédure d'intervention psychosociale – simulations (½–1 j)

Objectifs : pratiquer les étapes informelle/formelle, rédiger un avis à l'employeur, consigner les mesures.

Livrables : trames d'audition, modèles d'avis, registre des actions.

J. Tableau de bord QVCT & reporting (½ j)

Objectifs : choisir des KPI (absentéisme, turn-over, incidents, eNPS, climat), piloter au CPPT et en comité de direction.

Livrables : modèle de dashboard, calendrier de reporting.

Livrables possibles “Prévention & Bien-être” : modèles PGP/PAA, politique anti-harcèlement, flowcharts RPS, trames CPPT, canevas SOBANE, guides d'entretien, tableau de bord QVCT.

**Avertissement éthique : nous n'assurons pas de diagnostics médicaux ;
coordination avec le médecin du travail et les services internes/externes
(SIPPT/SEPP).**

Programmes certifiants internes (4 à 8 jours)

- **Leadership Foundations (4 j)**
Contenus : posture & éthique, communication d'influence, feedback & délégation, rituels & réunions.
Évaluation : cas filmés + grille d'observation, quiz et plan 90 jours.
- **Leader-Coach (6 j)**
Contenus : compétences ICF (présence, écoute, questionnement, co-construction), outils de coaching individuel & d'équipe, sécurité psychologique.
Évaluation : 2 coachings supervisés (live), journal réflexif, soutenance.
Option : adossement neurosciences (inspiré des pratiques de masterclass en école de management).
- **Manager du changement (6 j)**
Contenus : diagnostic, storytelling de changement, cartographie stakeholders, communication, gestion des résistances, ancrage.
Évaluation : étude de cas organisationnelle + plan de conduite du changement.

- **Culture du feedback & sécurité psychologique (4 j)**
Contenus : déploiement 360°, feedback pair-à-pair, règles de climat sûr, revue des incidents apprenants.
Évaluation : pilote 360° + plan d'adoption et KPI.

Certification Centre J. Breuer-Association Loi 1901, IPHM, CMA

Mise en situation notée, étude de cas, soutenance d'un plan d'action.

Attestation détaillée des compétences.

Coaching

Coaching individuel (cadres, managers, experts)

Format : 6 à 10 séances × 60–90 min sur 3–6 mois (présentiel/distanciel).

Processus :

1. Contrat tripartite (objectifs/indicateurs, confidentialité)
2. Diagnostic (questionnaire + 1 entretien)
3. Parcours (thématiques ciblées : posture, énergie, assertivité, prise de poste, influence, conflits, retour de burn-out)
4. Évaluation (J+30/J+90) & clôture.

Options : coaching flash 3×60', observation in situ, 360° coaché.

Coaching d'équipe

Format : 3 à 6 ateliers × ½ ou 1 jour + observations in situ.

Objectifs : alignement vision/valeurs, rôles & interfaces, rituels, décisions, confiance & feedback, plan d'amélioration 90 jours.

Livrables : charte d'équipe, matrice RACI, design de rituels, backlog d'amélioration.

Supervision & éthique : contrat tripartite, consentement, confidentialité, orientation si besoin vers médecine du travail/soins.

Méthodes pédagogiques

- **Expérientiel** : cas réels, entraînements filmés, jeux de rôle, feedback structuré.
 - **TCC appliquée** : protocoles anti-procrastination, gestion des pensées automatiques, exposition graduée (stress/conflict).
 - **Gestalt & PNL** : prise de conscience, expérimentation, ancrages.
 - **Learning transfer** : micro-défis entre séances, buddies, nudge mails, rituels (15'/jour).
 - **Supports** : guides, templates, micro-vidéos, fiches-mémo.
-

Adaptations secteur ASBL/ESS

- **Gouvernance & bénévolat**, gestion des émotions en contexte militant, financement/projets, prévention de l'épuisement, plaidoyer & partenariats, diversité & inclusion, cadre légal belge (bien-être au travail, CPPT).
-

Formats & logistique

- **Durée** : 90' (flash) • ½ jour • 1 jour • 2 jours • parcours 4–8 jours.
 - **Modalités** : présentiel (vos locaux ou Charleroi), distanciel (Zoom/Meet), hybride.
 - **Langues** : FR (principal), NL/EN sur demande.
 - **Taille de groupe** : 6–12 (idéal), jusqu'à 16 selon module.
 - **Accessibilité** : programmes inclusifs, besoins spécifiques à préciser en amont.
-

Évaluation & KPI (exemples)

- Satisfaction & NPS : à chaud (J), à froid (J+30).
 - Transfert des acquis : auto-évaluation & évaluation manager (J+45/J+90).
 - Comportements cibles : grille d'observation (feedback, réunions, rituels).
 - Business KPIs : absentéisme, turnover, eNPS, délais de décision, qualité réunions, indicateurs RPS internes.
 - Tableau de bord : synthèse anonymisée & recommandations.
-

Tarification (repères)

Les tarifs exacts varient selon format, langue, personnalisation, taille du groupe et lieu.

Devis sur mesure sous 24-48h ouvrés.

- Atelier flash 90' : dès €350 (intra, distanciel).
- ½ jour : €450 – €1 250.
- 1 jour : € 800 – € 2 200.
- 2 jours : €1 600 – €4 400.
- Parcours 4-8 jours : €3 000 – €16 000.
- Coaching individuel : €120 – €180 / séance (entreprises)
- Coaching d'équipe : €450 – €2 200 / jour.
- ASBL/ONG : remises 15-30% selon projet + quotas solidaires.

Inclus : diagnostic amont (questionnaire + 30 min), supports numériques, suivi J+30.

Options : assessment 360°, profils (DISC/MBTI-like), captation vidéo, plateforme LMS, traduction NL/EN, co-animation.

Exemples de packs

- Pack “Manager 90 jours” : 2 jours de formation + 3 coachings individuels + atelier d’équipe ½ j + kit rituels.
 - Pack “Feedback 360 – Culture du feedback” : atelier 1 j + 360° pilote + coaching de 3 managers + charte d’équipe.
 - Pack “RPS & résilience” : sensibilisation 2 h + atelier managers 1 j + protocole interne + coaching de cas.
-

Déroulé type d’une mission

1. Brief & cadrage (objectifs, publics, contraintes).
 2. Diagnostic (questionnaire + entretiens ciblés).
 3. Conception sur mesure (cas & outils du client).
 4. Livraison (atelier/parcours/coaching).
 5. Évaluation (Kirkpatrick 1–3) & plan d’ancrage 90 jours.
-

Exemples de résultats attendus

- +30 à +50 pts sur l’auto-efficacité managériale (échelle interne)
 - +25 à +40 pts de NPS formation
 - x2 de feedbacks structurés par mois
 - Réduction de 25–45% du temps en réunion (sprints/routines)
 - Baisse d’indicateurs RPS (tendance) & amélioration eNPS (suivi trimestriel)
-

Conditions & pratiques éthiques

- Confidentialité & consentement éclairé.
- Contrat tripartite en coaching (objectifs partagés, respect du coaché).
- Pas de diagnostic médical en contexte entreprise ; orientation vers la médecine du travail/soins si nécessaire.
- Accessibilité & inclusion : aménagements raisonnables.