



Ethique et Valeurs humaines  
au coeur des organisations

# Catalogue de formations

## Secteur entreprise

### 2017

**POUR TOUT RENSEIGNEMENT**

**FORMATION**

Monique DE KNOP – Interlocutrice - [monique.deknop@ecoe.fr](mailto:monique.deknop@ecoe.fr)

Cathy BLANC – Responsable pédagogique

**ADMINISTRATIF**

Sabrina STUM – Attachée administrative - +33 411 93 01 50 - [contact@ecoe.fr](mailto:contact@ecoe.fr)



## Des formations par approches multiples

Ecoé est un  
**institut de  
formation**  
enregistré à la  
DIRECCTE sous le  
n° 91 34 07540 34

### Mieux vivre les valeurs d'humanité

Ecoé est un institut de formation, de conseil et de recherche, essentiellement actif dans le domaine de l'accompagnement des personnes et des organisations.

Nous sommes animés par un engagement pour le développement de l'éthique et des valeurs humaines au sein de la société.

Notre savoir-faire dans l'accompagnement de personnes et de groupes est la pierre angulaire de tout notre déploiement car il permet de transformer toute difficulté, voire vulnérabilité, en opportunité.

**La démarche pédagogique Ecoé** repose sur notre volonté de mettre l'humain au cœur de toute activité, reconnaissant la nécessité de doubler la compétence technique **d'une meilleure connaissance de l'humain**. Ainsi l'attitude de l'accompagnement et du "prendre soin" propose un mode d'apprentissage avant-gardiste qui passe par l'expérience vécue en formation, favorisant l'émergence de ressources propres à chacun. Ces expériences et le partage des vécus permettent de prendre conscience de la richesse de ses potentiels et de ceux du groupe et de s'établir dans une profonde confiance en soi.

### Ecole de pensée Ecoé

Nos formations sont issues de l'école de pensée Ecoé, développée depuis 1994 par **Cathy Blanc**, docteur en médecine, et des professionnels de tous horizons.

L'institut s'appuie entre autres sur :

- L'action apprenante, les notions d'interrelation et les études sur le vivant (Francisco Varela),
- L'apport des recherches en neurosciences ainsi que l'intelligence émotionnelle et relationnelle,
- La relation d'aide (Carl Rogers),
- Les grands systèmes philosophiques occidentaux et orientaux.

La pédagogie est issue de la compréhension de la pensée complexe (Edgar Morin), elle a pour socle l'attitude de l'accompagnement (Cathy Blanc).

### Plus de 1000 professionnels formés

Toutes ces personnes ont été formées aux valeurs et à la méthode Ecoé. Ce sont des **professionnels** confrontés à la souffrance, des bénévoles impliqués dans les actions d'accompagnement, des **équipes de management**. Certaines structures nous ont confié la formation d'**équipes entières**, tous niveaux hiérarchiques confondus.

Nos activités se déploient auprès d'organisations désireuses **d'améliorer la qualité de leur management et leur travail en équipe**.



# Des formations par approches multiples

## La méthodologie Ecoé

Les formations Ecoé ont ainsi un impact positif rapide et durable sur la performance qualitative et quantitative des équipes et des organisations. Elles améliorent le bien-être, la confiance et le climat social en développant la collaboration, la coopération, la créativité, une meilleure expression des potentiels et la valorisation des compétences au sein des équipes dans un environnement caractérisé par le changement et la complexité. Elles diminuent les risques psychosociaux (RPS).

**La méthodologie Ecoé** s'appuie sur :

- Une **approche expérientielle** : pour optimiser les capacités d'intelligence cognitive, émotionnelle et relationnelle, se préserver dans le stress, développer une communication authentique, bienveillante et efficiente.
- Des apports de **connaissances théoriques** au travers de différents supports écrits, audio, vidéo pour valider les apports et approfondir les thématiques.
- Des **analyses de situations** ouvrant à des réflexions thématiques sur-l'importance de redonner sens et vision aux équipes, la possibilité de naviguer dans le brouillard et l'incertitude, la valorisation des compétences de chacun et l'intelligence collective.
- Une **dynamique adaptative** à l'écoute des besoins du groupe :
  - la formation est préparée de manière spécifique pour le groupe rencontré,
  - elle est ajustée pendant les sessions pour s'adapter à l'expérience d'apprentissage du groupe.

## Outils pédagogiques

- **“La pause méditative”** : outil **incontournable** de nos formations, ces temps de silence guidés permettent de :
  - prendre soin de soi en s'offrant un temps de détente, en permettant une profonde gestion du stress et de nos priorités,
  - développer l'écoute et l'attention par plus de conscience et d'ouverture vis-à-vis de soi-même, vis-à-vis de l'autre et du monde qui nous entoure,
  - d'initier une démarche réflexive visant à la connaissance de soi, pour mieux comprendre les autres,
  - intégrer des acquis dans les pratiques en favorisant la création de nouvelles habitudes.
- **Des mises en situation et des exercices de simulation**

Ecoé propose des mises en situation interactives et des exercices de simulation en binôme dans le respect de la confidentialité. Ainsi chaque participant peut se sentir en sécurité dans l'expérimentation de la situation et de ses ressentis.
- **Le travail en co - construction**, qui accroît la démarche d'autonomisation et la créativité, par le développement de la confiance dans les ressources du groupe et dans sa capacité d'auto-organisation.



## Des formations par approches multiples

### Equipe de formateurs

Une équipe d'une trentaine de consultants, de pays différents et de professions diverses, conjuguant la richesse de leur complémentarité, sont en mesure d'amener une approche novatrice dans des milieux très variés, et restent actifs dans leur milieu professionnel. **Ils ont tous acquis la méthodologie Ecoé**, et sont formés à l'accompagnement de personnes en difficulté. Ils sont en situation d'accompagnement bénévole, la plupart dans des structures de soin, des maisons de retraite ou dans les prisons.

Les **formations sont** le plus souvent **animées par deux formateurs**, dont un au moins a une expérience confirmée dans le domaine du soin ou du médico-social. Ce type de co-animation permet un regard décalé et de porter une meilleure attention aux participants en leur permettant d'intégrer les notions abordées dans leur posture, au-delà de la simple compréhension intellectuelle. De plus, elle enrichit les interventions de regards croisés afin de mieux prendre en compte les besoins de chaque participant ainsi que les besoins du groupe.

### Modalités spécifiques d'organisation

- Les formations présentées dans le présent catalogue sont susceptibles d'être déclinées à la demande d'une institution pour une organisation en intra-établissement.
- L'effectif minimum du groupe est 8 personnes, le maximum de 20.
- Les modalités contractuelles seront à définir selon l'effectif des participants et la disponibilité d'une salle adaptée.
- Les frais d'hébergement, de restauration et de déplacement sont en sus (sur justificatifs).



## Des formations par approches multiples

### CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT

#### Missions pour accompagner les managers dans leur évolution de carrière

La promotion interne est une vraie démarche d'entreprise. Afin de répondre aux mieux aux attentes et aux besoins des collaborateurs de votre organisation, nous organisons des sessions en amont de la mise en place de formation pour accompagner l'évolution des managers.

Les formations Ecoé permettent d'acquérir de vraies capacités dans l'écoute, la présence à soi et à l'autre, le respect, la communication. Elles améliorent **l'aptitude à faire face aux situations incertaines**. Elles rendent possibles une **valorisation des compétences**, le **travail en équipe plus harmonieux** et une **coopération réellement performante**.

#### PROPOSITION N°1 : « ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION AUX FONCTIONS DE MANAGEMENT : FAIRE ÉMERGER LES BESOINS »

##### OBJECTIF

Faire émerger les besoins en formation afin d'établir un plan global pour l'établissement ou l'entreprise afin de soutenir les managers dans l'évolution de leurs missions.

##### CONTENU

- Identification des ressources et solutions mises en œuvre par les managers et les nouveaux promus sur lesquelles ils peuvent s'appuyer,
- Échanges pour repérer les divers aspects de la fonction managériale et les caractéristiques du leadership,
- Faire émerger les envies et les besoins en formation afin que les managers soient à l'aise dans leurs postes,
- Présentation des besoins recensés avec les équipes et préconisations à la direction.

#### PROPOSITION N°2 : « ÊTRE MANAGER : EXPLORER DEFIS ET FORCES »

##### OBJECTIF

- Accompagner et soutenir les managers dans leurs nouvelles fonctions.
- Identifier et s'appuyer sur les valeurs de l'entreprise afin de les faire vivre.

##### CONTENU

- Identification des ressources et solutions mises en œuvre par les nouveaux managers sur lesquelles ils peuvent s'appuyer,
- Les valeurs de l'entreprise et leur implication dans l'attitude managériale,
- Repérage dans divers aspects de la fonction managériale et les évolutions nécessaires en lien avec les valeurs,
- Restitution autour d'une proposition de charte de valeurs d'entreprise.

S'appuyant sur la dynamique du groupe, chacun peut exprimer ses points de vue et trouver sa place. Ainsi, l'espace de parole conduit à détecter et à recueillir les demandes, ou les besoins perçus. La méthodologie de formation d'Ecoé permet de travailler sur différents plans : équipe entière, niveaux hiérarchiques, collaboration inter-niveaux. Elle permet d'en faire un projet transversal d'entreprise.



## Des formations par approches multiples

### MODALITES DE REALISATION

#### DEROULEMENT

1 jour d'atelier

½ journée pour préparer la présentation à la direction et restitution

#### CONDITIONS FINANCIERES

**Nous tarifons 2 jours, à savoir 1 ½ jour + ½ jour de préparation**

Consultant sénior – conseil : 1100 € HT par jour

Consultant expérimenté – conseil : 900 € HT par jour

Consultant sénior – ingénierie pédagogique : 900 € HT par jour

Les frais d'hébergement/restauration et de déplacement sont en sus sur justificatifs.



## Des formations par approches multiples

### MANAGEMENT HUMANISTE EN ACTION

Formation 2 jours

&

Formation complémentaire de 2 jours

*Cette formation s'inscrit dans le cadre des recommandations du Rapport "Bien-être et efficacité au travail" réalisé à la demande du premier Ministre en février 2010 (France)*

#### PREAMBULE

« Parce qu'ils sont la manifestation d'une question plus large, celle de la place dans l'entreprise des hommes qui la composent, nous sommes convaincus que les sujets de santé psychologique au travail doivent être portés au plus haut niveau : le conseil d'administration et la direction générale doivent s'y intéresser. C'est la seule solution pour que toute l'entreprise intègre ces enjeux dans sa culture de travail et leur donne une traduction concrète à travers le management de proximité. Si les hommes constituent la ressource stratégique majeure, il faut que les dirigeants s'en préoccupent au même titre que les enjeux économiques : ce sont les salariés qui font la performance de l'entreprise.»<sup>1</sup>

Pour le dirigeant et manager, comment :

- optimiser les compétences et éviter l'épuisement des équipes ?
- développer la coopération et la collaboration au sein des équipes ?
- améliorer la qualité et l'efficacité de la communication verticale et horizontale ?
- aborder les situations complexes plus efficacement ?

Pour le collaborateur, comment :

- s'investir dans son travail sans s'épuiser ?
- offrir ses compétences et ainsi trouver sa place ?
- coopérer et collaborer au sein de son équipe ?
- communiquer avec ses collègues, son manager ?

#### FINALITE ET OBJECTIFS

L'approche proposée vise à :

- Echanger autour des avantages d'un management participatif (diriger et déléguer) et de la collaboration au sein des équipes.
- Développer un management collaboratif à l'intérieur même des équipes, fondé sur la coopération et sur la confiance dans la force et les ressources du groupe et de chacun de ses membres.
- Faire vivre un leadership bienveillant sans être laxiste, par l'apprentissage d'une communication relationnelle positive et authentique, et une intelligence collective exploitant la diversité des expériences, des connaissances et des personnalités présentes au sein de l'équipe.
- Traiter de façon curative et préventive les différents RPS.

Un tel mode de management est **facteur de performance**, tant qualitative que quantitative, parce qu'il

- favorise la créativité,
- améliore la collaboration et la coopération au sein des équipes et entre cadres,
- développe le plaisir au travail pour renforcer la confiance et potentialiser les compétences de tous.

<sup>1</sup><http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Bien-etre-et-efficacite-au-travail.html>

Henri LACHMANN - Président du conseil de surveillance de Schneider Electric ; Christian LAROSE - Vice-président du Conseil économique, social et environnemental ; Muriel PENICAUD - Directrice générale des ressources humaines de Danone



## Des formations par approches multiples

### CONTENU

#### FORMATION 2 JOURS

- **Module 1 : Motivations au travail et valeurs de l'entreprise**

Définition, identification de la motivation, mise en perspective de l'intention comme élément conditionnant le résultat de nos actions ; leur adéquation avec les valeurs de l'entreprise.

- **Module 2 : Ecoute et communication**

Les outils pour développer nos capacités d'écoute et de présence, pour une meilleure efficacité et une relation empathique de qualité. Les fondamentaux d'une communication bienveillante.

- **Module 3 : Gestion des priorités**

Définir, gérer et hiérarchiser les priorités ; comment ne pas se perdre dans l'urgent, gérer aussi l'important.

- **Module 4 : Management participatif**

Les bases d'une direction d'équipes : confiance, non jugement et délégation. Optimiser nos compétences d'intelligence cognitives, émotionnelle et relationnelle.

#### FORMATION COMPLEMENTAIRE 2 JOURS (possibilité de 2 modules au choix sur une journée)

- **Module 5 : Le travail collaboratif en équipe**

Identification des fondamentaux du travail en équipe : l'optimisation des potentiels (motivation de son équipe, valorisation et coopération solidaire).

- **Module 6 : Gestion des conflits & analyse de pratiques**

A travers des études de cas, repérage des éléments favorisant une meilleure communication avec les collaborateurs et les clients pour désamorcer les situations conflictuelles.

- **Module 7 : Relations interpersonnelles et collectives**

- l'animation, la participation aux réunions : prise de parole, objectifs, implication,
- prendre la parole face à un groupe, comment animer des réunions en fixant des objectifs,
- comment contribuer à l'atteinte des objectifs d'une réunion.

- **Module 8 : Repérage et synthèse des outils proposés au cours de la formation**

Plan d'action pour l'intégration des acquis dans la vie professionnelle, et dans l'entreprise.

### MODALITES DE REALISATION

#### DEROULEMENT

1 jour - 7 heures

#### CONDITIONS FINANCIERES

Le prix d'une session de 2 jours consécutifs est de 2 800€ HT soit 3 360 € TTC (groupe de 8 à 20 personnes).

Les frais d'hébergement/restauration et de déplacement sont en sus sur justificatifs.





## Des formations par approches multiples

### MANAGEMENT HUMANISTE & CHANGEMENT

Formation 2 jours

&

Formation complémentaire de 2 jours

#### PREAMBULE

*Je suis persuadé que l'on peut et doit vivre avec de l'incertitude. La vie est une navigation sur un océan d'incertitude, à travers des archipels de certitudes. [...] Chacun est certain de sa mort, mais nul n'en connaît la date ou les circonstances. Bien entendu, on risque alors d'être submergé par l'angoisse. A mon sens, la riposte à l'angoisse est la communion, la communauté, l'amour, la participation, la poésie, le jeu... toutes ces valeurs qui font le tissu même de la vie. ” Edgar Morin*

A l'heure où l'on parle de RSE (responsabilité sociale des entreprises), l'attitude du manager est essentielle dans toutes les étapes de la conduite du changement.

Une meilleure reconnaissance du travail effectué, une formation adéquate des managers ou encore la “valorisation des performances collectives” figurent toutes dans la liste des mesures préconisées par le Rapport sur le bien-être et l'efficacité au travail remis en février 2011 au Premier ministre.

#### FINALITE ET OBJECTIFS

L'approche proposée vise à :

- Accepter l'incertitude, l'inconfort éventuel lié aux processus de changement inhérents à la réalité des entreprises d'aujourd'hui.
- Développer un management capable d'utiliser les phases de chaos et de bouleversements liés à tout changement et de l'accompagner.
- Développer la pensée complexe pour appréhender l'interdépendance des situations et accéder à une vision plus large.
- Développer une attitude d'accompagnement, plutôt que d'assistanat, se fondant sur les ressources de l'autre et sur la force du groupe. L'attitude d'accompagnement implique des capacités d'écoute, de respect, de confiance et de non jugement, de curiosité et d'ouverture utilisant nos capacités de pleine conscience.

#### CONTENU

##### FORMATION 2 JOURS

- **Module 1 : Valeurs et motivations au travail**

Une attitude authentique, consciente de ses propres forces et de ses points de vulnérabilité, qui incarne les valeurs de l'entreprise, comme facteur de cohésion et d'adhésion.

- **Module 2 : Ecoute et présence**

Outils pour développer nos capacités d'écoute, et de présence, pour plus d'efficacité et une relation empathique de qualité face aux problèmes liés à la distraction, les interprétations, les projections, les distorsions de la réalité.

- **Module 3 : Accompagner le changement**

- les étapes du changement,
- conduite du changement - Eviter les résistances et l'essoufflement.

- **Module 4 : Gestion des conflits**

Communiquer avec les collaborateurs et les clients et désamorcer les situations de conflits.



## Des formations par approches multiples

FORMATION COMPLEMENTAIRE 2 JOURS (possibilité de 2 modules au choix sur une journée)

- **Module 5 : Le travail collaboratif en équipes**

Les fondamentaux d'une communication bienveillante et du travail en équipe : l'optimisation des potentiels : motivation de son équipe, valorisation et coopération solidaire, comment déceler le malaise dans son équipe et donner confiance.

- **Module 6 : Analyse de pratiques**

- à partir d'étude de cas parcourir les différents outils abordés lors des précédents modules,
- apprendre à être avec les sollicitations diverses, les imprévus, les changements.

- **Module 7 : Management dans l'incertitude**

- les bases d'une direction d'équipes : confiance, non jugement, délégation et communication,
- le changement et l'incertitude : nos résistances et nos peurs et des alliés possibles.

- **Module 8 : Repérage et synthèse des outils proposés au cours de la formation**

Plan d'action pour l'intégration des acquis dans la vie professionnelle, et dans l'entreprise.

### MODALITES DE REALISATION

#### DEROULEMENT

1 jour – 7 heures

#### CONDITIONS FINANCIERES

Le prix d'une session de 2 jours consécutifs est de 2 800€ HT soit 3 360 € TTC (groupe de 8 à 20 personnes).

Les frais d'hébergement/restauration et de déplacement sont en sus sur justificatifs.



## Des formations par approches multiples

### Témoignage – Manager dans « Business & Decision » - 14/09/2016

The difference is huge. It seems like a miracle...

- Wellbeing:
  - o During 2015, the only rational decision for me seemed to leave... but for some reason I just couldn't (although ING really wanted to get me on board...). I was really afraid that if I would have left B&D myself, I would somehow betray myself, by blaming myself for a situation I did not feel 'guilty' for.
  - o Today, my wellbeing is top...
    - Collaboration
  - o Collaboration is very smooth today in terms of human interaction.
  - o This does not mean that everything is fine and cannot be improved; collaboration is always challenging and needing a lot of communication and continuous efforts. But healthy human interactions are a 'condition sine qua non', and it is fulfilled today.



Ethique et Valeurs humaines  
au coeur des organisations

“

Ce qui importe le plus  
n'est pas tant le fait que nous ayons vécu,  
c'est la différence que nous avons faite  
dans la vie des autres qui déterminera le  
sens de la vie que nous avons menée.

*Nelson Mandela*

418 rue du Mas Verchant - BP 12  
34935 Montpellier

+33 (0) 411 930 150  
contact@ecoe.fr

[www.ecoe.fr](http://www.ecoe.fr)