



Développement personnel



**Une entreprise à votre écoute
pour vous accompagner de manière professionnelle
dans tous vos projets**



Le développement personnel

Notre méthode s'appuie sur le coaching, le team building, la médiation et l'accompagnement émotionnel individuel ou en groupe.

Le développement personnel, une approche pluridisciplinaire

Le développement personnel, c'est quoi ?

Voilà un terme largement abordé dans la presse ou lors de discussions entre amis ou collègues. En posant la question à différents corps de métier, vous obtiendrez de nombreuses réponses, parfois bien différentes les unes des autres.

Pour SB3i SA, le développement personnel, c'est apprendre à mieux se connaître et, ainsi, mieux interagir et communiquer avec son entourage personnel et/ou professionnel.

A travers notre démarche multifacettes, nous proposons de nombreux outils pour répondre à vos besoins et vous seconder dans le développement d'équipe ou lors de situations difficiles dans votre vie privée ou professionnelle. Vous trouverez quelques exemples en page suivante

SB3i vous propose une large gamme de services qui s'adressent tant aux particuliers qu'aux entreprises.

Nous adaptons notre offre en fonction de vos besoins et ceci tout au long du mandat.

Vos objectifs

- Vous cherchez à (re)définir vos objectifs professionnels (et parfois personnels), afin de parvenir à un meilleur équilibre.
- Vous souhaitez améliorer vos performances ou celles de vos équipes.
- Vous aimeriez renforcer l'esprit collaboratif au sein de vos équipes ou trouver les clés personnelles pour pouvoir travailler plus efficacement en groupe.
- Vous vous trouvez devant des changements ou dysfonctionnements au sein de votre entreprise ou avec vos équipes (objectifs à réaliser, réorganisation, restructuration, etc.).
- Vous faites face à une situation difficile ou conflictuelle, personnelle ou collective.
- Votre entreprise doit répondre aux nouvelles réglementations en matière de médiation.



Un coach pour faire quoi ?

Le plus souvent ce terme est associé au domaine du sport et nous vient des USA au courant des années 1980 à 1990. Cet outil très puissant s'inspire des grands concepts de la psychologie. Cependant, au contraire de la psychologie qui porte son attention sur le passé, la dynamique de coaching est portée sur l'« ici et maintenant ». Elle déclenche des prises de conscience et vous aide à réaliser concrètement vos projets.

Tous les partenaires vous accompagnant au travers d'une démarche de coaching sont accrédités auprès de la Fédération Internationale des Coachs.

Chaque personne est différente et a des besoins particuliers. Afin de répondre à vos attentes, nos coachs proposent également dans leur pratique et selon vos objectifs, des outils provenant de la PNL (Programmation Neuro Linguistique) et de la systémique.

Un coach ? Peut-être.....mais à quel moment ?

- ✓ Vous voulez atteindre vos objectifs tout en restant motivé(e) et convaincu(e).
- ✓ Vous voulez vivre sereinement les changements qui interviennent dans votre vie professionnelle et personnelle.
- ✓ Vous voulez réagir car vous vous sentez fatigué(e) par des tensions internes et par le stress négatif qui en découle.
- ✓ Vous voulez trouver des solutions à une situation difficile.
- ✓ Vous avez besoin de partages avec une personne neutre, bienveillante et sans jugement.

Pour conclure, le côté magique du coaching réside souvent dans le paradoxe que les plus grands changements s'effectuent grâce aux plus petits changements possibles.

Systemique individuelle et en entreprise

La systémique, caractérisée par l'étude des relations à l'intérieur des groupes humains, est un outil de choix pour aider à la mise en œuvre des stratégies de changement. D'abord développée dans le domaine de la psychothérapie à partir des années 1950, elle se prête à l'étude de tout système.

L'approche systémique rencontre un succès croissant dans le monde de l'entreprise. Elle apporte un regard différent sur des situations professionnelles qui nous concernent tous à des degrés divers. Dans un même processus, elle associe une analyse des fonctionnements des individus et des groupes, mettant en valeur la dimension relationnelle de ce que les liens permettent de véhiculer, à savoir, l'information sous toutes ses formes.

Tout problème, quel qu'il soit, quelles que soient son importance et ses conséquences, est aussi et surtout avant tout un problème humain, donc un problème relationnel et, apparemment, irrationnel.

En prenant la comparaison d'un orchestre, l'analyse systémique ne va pas porter sur le fonctionnement de l'orchestre mais sur les liens qui s'établissent entre trois termes que sont l'orchestre, la partition et le chef d'orchestre.

Conseil en image : « Nous sommes vus avant d'être entendus. »

Dans notre société, l'image occupe une place prépondérante que nous ne pouvons pas négliger. Quoi que l'on dise, elle est notre première carte d'identité. Notre image peut nous mettre en valeur ou nous déprécier. Lors de nos rencontres avec les autres, il est important d'avoir conscience que, d'une part, 55 % de l'impression globale que nous dégageons est régie par notre apparence et, d'autre part, les autres se forgent une opinion de nous dans les 30 premières secondes de notre rencontre.

A quoi sert le conseil en image ?

Le conseil en image est la valorisation de soi par une image optimale dans le respect de la personnalité. Il permet de faire ressortir la véritable personnalité de chacun, d'être en harmonie avec ce que l'on attend de soi ou de l'impact que nous voulons avoir sur les autres.

La puissance d'une apparence positive aide à franchir bien des caps. Le conseil en image vous aide à mieux comprendre votre apparence pour mieux la gérer. Il est important de ne pas créer un fossé entre ce que nous voulons être et la manière dont nous apparaissions aux autres.

Il ne s'agit pas de fabriquer une image superficielle, mais d'effectuer un vrai travail de fond, nécessaire pour s'ouvrir au monde extérieur en laissant transparaître ce que l'on désire signifier. « Le but n'est pas de transformer, mais de développer votre potentiel et de faire émerger des atouts inexploités » Sophie FARIGOUL.

A qui s'adresse le conseil en image ?

- Le conseil en image s'adresse à toutes les personnes désirant s'approprier leur image et mettre en cohérence personnalité et image de soi.
- Travailler sur votre image vous permettra de transformer votre regard et celui de vos interlocuteurs.
- Une cohérence entre son être et son paraître est la garantie d'une communication visuelle efficace.



Grâce au conseil en image, investissez dans votre réussite personnelle et professionnelle !

Une préparation complète à la retraite

La retraite n'est pas uniquement une question liée à l'âge, mais une volonté réfléchie de s'épanouir dans cette nouvelle étape de votre vie. Comment envisager votre retraite active sous l'angle de la sérénité et en toute sécurité ?

SB3i SA vous propose un atelier en individuel ou en petits groupes pour aborder toutes les questions liées à cette nouvelle dynamique. Les sujets suivants seront abordés :

- ✓ Au niveau personnel, c'est penser à soi et à ses proches, s'appuyer sur son passé pour construire son avenir et trouver les outils adéquats pour se réaliser
- ✓ Pour vous familiariser avec vos nouveaux revenus, nous abordons les questions liées à l'AVS, le fonds de pension (2ème pilier) et l'épargne privée (3ème pilier)
- ✓ Il est aussi important de parler des retombées fiscales et de la planification du transfert de vos avoirs
- ✓ Un nutritionniste aussi partage avec vous ce que vous devez surveiller pour vous assurer une longue retraite. Existe-t-il des solutions adaptées à vos problèmes de santé ?

Une fois tous ces éléments traversés, votre projet peut éclore. Cet atelier est construit sur la même base que le développement d'activités. Vous allez découvrir comment vous réaliser dans votre nouvelle carrière...



Osez venir et nous tester sur notre créativité à votre service !

Nous vous attendons avec plaisir et sans engagement pour un premier échange.

La médiation

Une solution à la gestion de vos conflits

Dans le cadre professionnel, un conflit mal géré peut avoir des conséquences non suspectées sur la productivité mais également sur la motivation d'un ou plusieurs collaborateurs, voire d'une équipe dans son ensemble !

Quelle option alors choisir pour venir à bout d'une dispute, stopper l'escalade émotionnelle et permettre aux personnes d'apaiser leurs relations interpersonnelles, de poursuivre et améliorer leur collaboration ?

La médiation est une méthode de gestion de conflits dans laquelle les parties font intervenir une tierce personne indépendante et impartiale : le médiateur. Ce dernier les accompagne dans la résolution du conflit et les aide à mieux comprendre le point de vue de l'autre. Lorsque les parties obtiennent une vision plus large de la situation, leur capacité à travailler ensemble vers une solution s'en trouve améliorée. Il est important de souligner que tout ce processus est volontaire et strictement confidentiel.

Lors des séances, le médiateur se porte garant du cadre dans lequel se déroulent les rencontres et assure un respect mutuel tout en améliorant la communication. Il veille à ce que les parties puissent exposer leur situation, écouter l'autre, et mettre en avant ce qui est important pour chacune d'entre elles.

Dans les relations de travail, la médiation peut être utilisée lors de conflits entre :

- 2 ou plusieurs collègues, responsables, managers, etc.
- un collaborateur ou une équipe et le responsable.
- 2 ou plusieurs équipes.

Cette recherche de solutions par les parties restaure une communication souvent négligée et permet de prendre en considération tous les aspects de la relation, et plus particulièrement la suite de leur collaboration, ainsi qu'une interaction apaisée pour l'avenir.

Service externe « Hotline » de prévention et de gestion de conflits au travail

Pourquoi faire appel à une personne externe à l'entreprise ?

Le principe est d'offrir aux employés un espace d'écoute confidentiel. Cette solution représente une alternative souple et rapide dans des situations souvent sensibles et délicates. C'est un moyen efficace pour prévenir ou surmonter une situation conflictuelle. Elle permet d'éviter que la situation ne se détériore au détriment de l'entreprise et des collaborateurs. L'entreprise offrant cette possibilité fait preuve d'une grande responsabilité et aura un impact positif et rassurant auprès de ses employés.

SB3i SA propose aux entreprises publiques ou privées de Suisse Romande ses services en matière de :

- Mise à disposition d'une personne de confiance externe (permanence téléphonique, e-mails et entretiens confidentiels).
- Service externe de médiation.
- Evaluation par voie d'enquête et audit lors de plaintes pour harcèlement.
- Sensibilisation ou animation d'ateliers pratiques liés à la gestion de conflits sur le lieu du travail.

Suite à un arrêté du Tribunal Fédéral datant du 9 mai 2012, les entreprises doivent disposer d'une personne de confiance, interne ou externe, pour leurs employés. Ce cadre juridique est fixé dans le Code des Obligations (article 328 du CO) et dans la Loi sur le Travail (article 6 de la LTr).

is that the model is based on a cross-sectional design, which does not allow us to establish a causal relationship between the variables.

Finally, it is worth noting that the model is based on the assumption that the presence of intimate partner violence is a necessary condition for the occurrence of mental health problems. However, there are several studies that have shown that mental health problems can also occur in the absence of intimate partner violence. For example, a study by Smith and colleagues (2006) found that women with mental health problems were more likely to experience intimate partner violence than women without mental health problems. This suggests that mental health problems may be a risk factor for intimate partner violence, rather than just a consequence. Therefore, the model may be more complex than it appears, and it may be necessary to consider other factors that can influence the relationship between intimate partner violence and mental health problems.

In conclusion, this study has shown that intimate partner violence is a significant risk factor for mental health problems in women. The model developed in this study suggests that the relationship between intimate partner violence and mental health problems is mediated by the presence of a mental health problem. This finding has important implications for the development of interventions to reduce the impact of intimate partner violence on mental health. For example, interventions that focus on addressing mental health problems in women who have experienced intimate partner violence may be more effective than interventions that focus solely on reducing intimate partner violence. Additionally, the study highlights the need for further research to explore the complex relationship between intimate partner violence and mental health problems, and to identify other factors that can influence this relationship.

It is important to note that the model is based on a cross-sectional design, which does not allow us to establish a causal relationship between the variables.

Finally, it is worth noting that the model is based on the assumption that the presence of intimate partner violence is a necessary condition for the occurrence of mental health problems. However, there are several studies that have shown that mental health problems can also occur in the absence of intimate partner violence. For example, a study by Smith and colleagues (2006) found that women with mental health problems were more likely to experience intimate partner violence than women without mental health problems. This suggests that mental health problems may be a risk factor for intimate partner violence, rather than just a consequence. Therefore, the model may be more complex than it appears, and it may be necessary to consider other factors that can influence the relationship between intimate partner violence and mental health problems.

In conclusion, this study has shown that intimate partner violence is a significant risk factor for mental health problems in women. The model developed in this study suggests that the relationship between intimate partner violence and mental health problems is mediated by the presence of a mental health problem. This finding has important implications for the development of interventions to reduce the impact of intimate partner violence on mental health. For example, interventions that focus on addressing mental health problems in women who have experienced intimate partner violence may be more effective than interventions that focus solely on reducing intimate partner violence. Additionally, the study highlights the need for further research to explore the complex relationship between intimate partner violence and mental health problems, and to identify other factors that can influence this relationship.