

EXILLANCE

Méthode exclusive et contemporaine basée
sur l'équilibre de l'exigence et de la bienveillance

Comme une évidence



Développer ses résultats
Prévenir les risques professionnels et psycho-sociaux
Améliorer la qualité de vie au travail



EXILLANCE
L'équilibre managérial

ETRE EXILLANT (E)

Avoir une intention saine, loyale, sans haine, sans jalousie, sans égocentrisme

Aller dire "bonjour" sans hâte en regardant dans les yeux

Dire - Ecrire "merci - s'il te plait", sourire, être courtois et poli

Voir, reconnaître, apprécier et dire d'abord ce qui va bien

Enterrer la hache de guerre, demander pardon, faire le premier pas

Donner une deuxième chance à l'autre, lui offrir une occasion

Ecouter, entendre, chercher à comprendre les raisons, s'intéresser

Fixer des attendus en expliquant, en veillant à la faisabilité et en contrôlant

Etre solidaire, aider, soutenir, accueillir, protéger, faciliter l'intégration

Respecter sans critiquer, sans reprocher, sans blesser, sans humilier

Prendre des décisions, dire ou faire des choses qui ne font pas plaisir
mais qui sont nécessaires ou utiles

Vouloir le bien, la réussite des autres et qu'ils disposent de moyens suffisants
et de bonnes conditions de travail

Refuser l'agressivité, la défiance, la brutalité, les menaces et le laxisme,
l'accommodation, la soumission

Chercher à maîtriser l'expression de ses émotions telles que la colère, la peur,
la tristesse qui peuvent amener à mal réagir

Prendre soin de soi (sécurité, sport, alimentation, stress, sommeil) et du matériel,
des locaux, des équipements à disposition

S'appliquer déjà à soi-même ce qui est attendu ou espéré des autres

Exillance, c'est la contraction des mots exigence et bienveillance. C'est aussi une conception du management où l'équilibre entre ces deux notions est au coeur de tout.

L'exigence selon Exillance, c'est la capacité à demander des choses utiles ou nécessaires aux autres ou à soi-même. Elle inclut les notions d'exemplarité et de tenue des engagements, d'utilité et de nécessité.

La bienveillance selon Exillance, c'est la capacité à porter sur autrui un regard compréhensif, avec un a priori positif, sans jugement de valeur et en veillant à ce qu'il se sente bien. Elle inclut les notions de positivisme, de compréhension, d'absence de jugement.

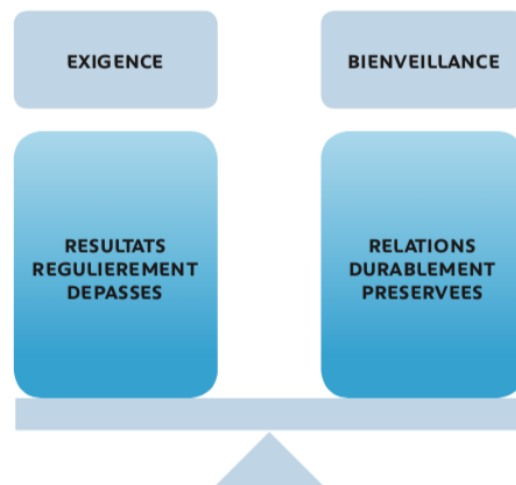
Notre conviction

Notre conviction forte est que ces deux notions sont complémentaires, et même indissociables. Elles doivent impérativement être combinées pour produire les effets optimum.

Seule la combinaison des deux comportements permet d'obtenir des résultats effectifs avec des conditions humaines satisfaisantes. L'équilibre entre ces deux notions, le cocktail gagnant, sera primordial pour trouver le bon dosage.

Les constats actuels

Ils sont alarmants. Entre les pertes de productivité pour les organisations, les coûts financiers qui en découlent et les dégâts humains provoqués, qu'ils concernent les managers ou les membres des équipes, on ne peut que se demander comment on en est arrivé là. Mais quelles qu'en soient les causes ou les raisons, il ne semble aujourd'hui ni imaginable ni raisonnable d'attendre pour agir. Le moment est peut-être venu de «changer la vie» : celle de votre structure et celle des Hommes qui la composent.



Coup d'oeil sur le fondateur

Avec 20 ans d'expérience dans le développement de la performance et des compétences managériales, dont plus de dix passés au sein d'un grand groupe bancaire, Frédéric VANDEWALLE est aujourd'hui le Président Fondateur du réseau professionnel Impulsion Consulting.

Convaincu que l'équilibre managérial se trouve dans la combinaison de l'exigence et de la bienveillance, il est l'auteur de l'ouvrage «EXILLANCE : Le cocktail gagnant». Désireux de transmettre ses convictions opérationnelles et humaines, il a choisi de s'entourer de professionnels expérimentés, investis et responsables pour donner du sens à sa démarche.



" L'exigence et la bienveillance ne sont pas des objectifs, ce ne sont que des sentiers pour les atteindre. "

Frédéric VANDEWALLE

Les effets prévisibles

- **Amélioration durable de la productivité**
grâce à un pilotage mieux maîtrisé des résultats et des activités
- **Baisse du présentéisme passif,**
de l'absentéisme et du turn over ainsi que des coûts qu'ils engendrent
- **Diminution des facteurs de risques psycho-sociaux**
au sein de la structure
- **Augmentation du niveau d'implication et d'adhésion**
grâce au sens donné, à la reconnaissance et à l'équité accordées
- **Gain, pour tous les acteurs, en sérénité de travail, en ambiance**
et en qualité de vie professionnelle
- **Evolution de la légitimité et de la performance des managers**
grâce à un leadership assumé et une communication assurée
- **Valorisation de l'image de la société ou de la collectivité**
auprès des clients ou des usagers, des fournisseurs, du personnel et des instances représentatives



¹ source : selon le cabinet Technologia, 2014

² source: chiffres USA, Société de sondage Gallup, 2014 (rapportés à l'économie française)

³ source : études internationales Royaume-Uni et Belgique

⁴ source : selon l'étude «La révolution du Leadership», Hay Group et Edhec, 2015

DES PROGRAMMES POUR LES MANAGERS ET LEURS EQUIPES

PROGRAMME 1



Initiation aux principes d'EXILLANCE

Pour les managers : 2 jours

Pour les équipes : 1 jour

PROGRAMME 2



Appropriation des techniques d'EXILLANCE

Pour les managers : 2 jours

Pour les équipes : 1 jour

PROGRAMME 3



Mise en oeuvre opérationnelle d'EXILLANCE

Elaboration d'une charte interne

Mise en place de veilleurs sur site

Ateliers d'analyse de pratiques

Accompagnement individuel et évaluation

Suivi des évolutions et des résultats (de 3 à 24 mois)

ENCADRANT

Exillance

Programme Initiation

S'initier aux principes d'un management équilibré

Modalités d'animation

Alternance :

- d'exposés théoriques
- de travaux de recherche en sous-groupe et en individuel avec restitution
- de débats, de témoignages, de partages d'expérience
- de quizz avec explications
- de visionnage de vidéos de management et d'ateliers de simulation

Public concerné

Tout encadrant ayant besoin de développer son équilibre managérial

Durée

2 jours (14h00)

Nombre de participants

4 à 12 personnes

Tarif

Nous consulter

Prérequis

Aucun

Exillance, le livre

Remise du livre «*Exillance, Exigence et bienveillance - Le cocktail gagnant*» (Frédéric Vandewalle) à tous les participants.



Objectifs

Réussir à intégrer les principes d'exigence et de bienveillance dans ses pratiques managériales

Programme

Quiz individuel EXILLANCE de 20 questions

Visualisation des résultats sous forme graphique

Partie 1 : Réussir à intégrer l'exigence dans son management

La définir et se situer

- Définition de l'exigence : ce que c'est, ce que ce n'est pas
- Comment se situer en matière d'exigence personnelle

Son intérêt et son application

- Les vertus de l'exigence
- La traduction de l'exigence vis-à-vis des autres et de soi-même
- Le filtre de l'exigence en 4 étapes fondamentales
- Le processus d'expression de l'exigence

Les risques en cas de manque ou d'excès

- L'excès et le manque d'exigence : les risques avec les 6 niveaux de déséquilibre
- Le curseur de l'exigence pour trouver le bon dosage

Sa traduction au quotidien

- Les indispensables : définir les attendus, animer et piloter l'équipe en collectif et en individuel, adopter les comportements de courage, d'affirmation de soi et d'exemplarité
- Les situations quotidiennes où il y a un risque de défaillance sur l'exigence
- La communication de l'exigeant : ce qu'il faut éviter de dire et ce qu'il faut plutôt dire

Atelier de simulation : mise en situation

Quiz individuel de validation 10 questions

Les exclusivités de ce programme



Visionnage de vidéos de management:

- mettant en scène un manager et sa collaboratrice, réalisées exclusivement pour ce programme
- sans montage, ni coupure, sans texte récité, sans comédiens professionnels, filmées à 180 degrés en haute définition
- les vidéos de démonstration : absence d'exigence, absence de bienveillance, équilibre entre les deux

+ Mesure en direct de l'évolution des niveaux d'exigence et de bienveillance collectifs et individuels

+ Des fiches « Mémo » synthétiques pour ne rien oublier

+ Deux filtres pour maîtriser son exigence et sa bienveillance

Partie 2 : Réussir à intégrer la bienveillance dans son management

La définir et se situer

- Définition de la bienveillance : ce que c'est, ce que ce n'est pas
- Comment se situer en matière de bienveillance personnelle

Son intérêt et son application

- Les vertus de la bienveillance
- La traduction de la bienveillance vis-à-vis des autres et de soi-même
- Le filtre de la bienveillance en 4 étapes fondamentales
- Le processus d'expression de la bienveillance

Les risques en cas de manque ou d'excès

- L'excès et le manque de bienveillance : les risques avec les 6 niveaux de déséquilibre
- Le curseur de la bienveillance pour trouver le bon dosage

Sa traduction au quotidien

- Les indispensables : les préjugés, l'empathie, les principes de communication verbale et non verbale, adopter les comportements de respect, d'adaptabilité et d'optimisme
- Les situations quotidiennes où il y a un risque de défaillance sur la bienveillance
- La communication du bienveillant: ce qu'il faut éviter de dire et ce qu'il faut plutôt dire

Atelier de simulation : mise en situation

Quiz individuel de validation 10 questions

Partie 3 : Réussir à équilibrer l'exigence et la bienveillance dans son management

Adopter un management équilibré

- La balance de l'équilibre opérationnel et relationnel
- Les grands principes
- Les risques de déséquilibre

Prendre les bons réflexes, visualiser quoi et comment faire

Ateliers d'appropriation sur le thème « Que ferais-je à sa place ? »



EXILLANCE
L'équilibre managérial

ENCADRANT

Exillance

Programme Appropriation

S'approprier les techniques d'un management équilibré

Modalités d'animation

Alternance :

- d'exposés théoriques
- de travaux de recherche en sous-groupe et en individuel avec restitution
- de débats, de témoignages, de partages d'expérience
- de quizz avec explications
- de visionnage de vidéos de management et d'ateliers de simulation

Public concerné

Tout encadrant ayant besoin de développer son équilibre managérial

Durée

2 jours (14h00)

Nombre de participants

4 à 12 personnes

Tarif

Nous consulter

Prérequis

Avoir suivi le module 'S'initier aux principes d'un management équilibré'

Le plan d'action personnel

Ce plan d'action totalement individuel qui sera mis en place pendant la formation servira de base de travail dès le retour des participants dans leur environnement professionnel. Il sera garant d'une mise en oeuvre efficace des pratiques d'Exillance.

Objectifs

Réussir à développer un management efficace en s'appuyant sur des techniques opérationnelles qui combinent de manière équilibrée l'exigence et la bienveillance

Programme

Partie 1 : Introduction

- *La vidéo «Les 7 erreurs du manager»*
- Les 10 comportements vertueux du manager

Partie 2 : Réussir sa prise de fonction et faciliter celle de ses collaborateurs

- Les pièges habituels
- Les grands principes pour réussir
- *La vidéo : Prise de fonction improvisée*
- *La vidéo : Prise de fonction réussie*

Partie 3 : Fixer les objectifs avec équité et piloter efficacement leur réalisation

- L'erreur traditionnelle lors de la fixation des objectifs individuels
- Des objectifs pour que chacun donne le meilleur de lui-même
- Bien fixer les objectifs : collectifs et individuels, quantitatifs et qualitatifs, en matière de résultat et d'activité
- **La technique FMR**
- Le processus global de suivi et de correction
- Le système d'animation et de pilotage : deux actes collectifs et deux actes individuels

Partie 4 : Faire preuve d'agilité managériale en adoptant les bons styles de management

- La maturité collaborative
- L'échelle des quatre niveaux de collaborateurs
- **La technique des quatre postures managériales indispensables: I.C.A.RE**
- *La vidéo: la posture «Imposante»*
- *La vidéo: la posture « Convaincante »*
- *La vidéo: la posture « Associante »*
- *La vidéo: la posture « Responsabilisante »*
- Les erreur de management : une posture à la place d'une autre
- *La vidéo : erreur de management (Imposant au lieu de Responsabilisant)*
- *La vidéo : erreur de management (Responsabilisant au lieu d'Imposant)*

Les exclusivités de ce programme



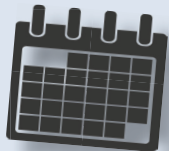
Visionnage de vidéos de management:

- mettant en scène un manager et sa collaboratrice, réalisées exclusivement pour ce programme
- sans montage, ni coupure, sans texte récité, sans comédiens professionnels, filmées à 180 degrés en haute définition
- les vidéos de démonstration : absence d'exigence, absence de bienveillance, équilibre entre les deux

+ Une fiche « Mémo » synthétique pour ne rien oublier

+ Des techniques uniques et déposées à l'INPI

+ L'élaboration, pendant la formation, d'un plan d'action personnel à mettre en œuvre



Partie 5 : Communiquer pour comprendre et se faire comprendre

- La communication verbale et ses multiples pièges
- Savoir poser les bonnes questions
- Réussir à sortir de son cadre de référence et des apriori
- Penser à faire qualifier et à reformuler
- La différence entre un entretien structuré et une simple discussion
- **La technique COMA pour introduire un entretien**
- *La vidéo : un échange qui n'aboutit pas*
- *La vidéo : un échange efficace qui aboutit avec une structuration et un questionnement pertinent*
- La communication non verbale et son impact
- Les cinq indices clés : l'image, le regard, la forme, la voix et les gestes

Partie 6 : Développer son assertivité pour pouvoir recadrer avec autant d'autorité que de tact

- Réussir à gérer les émotions judicieusement
- Les trois grands comportements inopportuns face aux autres
- *La vidéo : comportement de fuite*
- *La vidéo : comportement d'attaque*
- *La vidéo : comportement de manipulation*
- La communication de l'assertif
- **La technique PICTO**
- *La vidéo : recadrage d'un collaborateur en situation facile*
- *La vidéo : recadrage d'un collaborateur en situation difficile*

Partie 7 : Professionnaliser sa manière de donner de la reconnaissance à ses collaborateurs

- Les sept niveaux de motivation des collaborateurs
- La différence entre satisfaction et motivation
- Les principaux leviers à actionner pour motiver son équipe
- *La vidéo : Effet contraire à celui recherché en entretien de reconnaissance*
- **La technique R.I.R.E.S**
- *La vidéo : Entretien de reconnaissance réussi*
- Lutter contre l'absentéisme grâce à l'entretien de reprise

Partie 8 : Définir son plan d'action personnel

- **Le MEMO EXILLANCE pour se rappeler de l'essentiel**
- Ecriture de son plan d'action personnel avec le calendrier lié



EXILLANCE
L'équilibre managérial

COLLABORATEUR

Exillance

Programme Initiation

S'initier aux principes d'une communication efficace et sereine

Modalités d'animation

Alternance :

- d'exposés théoriques
- de travaux de recherche en sous-groupe et en individuel avec restitution
- de débats, de témoignages, de partages d'expérience
- de quizz avec explications

Public concerné

Tout collaborateur ayant besoin de développer son équilibre professionnel

Durée

1 jour (7h00)

Nombre de participants

4 à 12 personnes

Tarif

Nous consulter

Prérequis

Aucun

Exillance, le livre

Remise du livre «*Exillance, Exigence et bienveillance - Le cocktail gagnant*» (Frédéric Vandewalle) à tous les participants.



Objectifs

Réussir à intégrer les principes d'une communication exigeante et bienveillante au quotidien

Programme

Quiz individuel EXILLANCE de 20 questions

Visualisation des résultats sous forme graphique

Partie 1 : Réussir à intégrer l'exigence dans sa communication

La définir et se situer

- Définition de l'exigence : ce que c'est, ce que ce n'est pas
- Comment se situer en matière d'exigence personnelle

Son intérêt et son application

- Les vertus de l'exigence
- La traduction de l'exigence vis-à-vis des autres et de soi-même

Les risques en cas de manque ou d'excès

- L'excès et le manque d'exigence : les risques avec les 6 niveaux de déséquilibre
- Le curseur de l'exigence pour trouver le bon dosage

Sa traduction au quotidien

- Les situations quotidiennes où il y a un risque de défaillance en matière d'exigence
- La communication de l'exigeant : ce qu'il faut éviter de dire et ce qu'il faut réussir à dire

Sa mise en pratique

- Le mémo de l'exigence
- La mise en oeuvre personnelle

Quiz individuel de validation 10 questions

Partie 2 : Réussir à intégrer la bienveillance dans sa communication

La définir et se situer

- Définition de la bienveillance : ce que c'est, ce que ce n'est pas
- Comment se situer en matière de bienveillance personnelle

Les exclusivités de ce programme

- + Mesure en direct de l'évolution des niveaux collectifs et individuels d'exigence et de bienveillance
- + Des fiches « Mémo » synthétiques pour ne rien oublier

L'intérêt de l'action

- + Instaurer un socle de valeurs communes entre chaque manager et son équipe grâce à la mise en place d'un contrat collaboratif
- + Créer une passerelle d'opérationnalité entre tous les acteurs

Son intérêt et son application

- Les vertus de la bienveillance
- La traduction de la bienveillance vis-à-vis des autres et de soi-même

Les risques en cas de manque ou d'excès

- L'excès et le manque de bienveillance : les risques avec les 6 niveaux de déséquilibre
- Le curseur de la bienveillance pour trouver le bon dosage

Sa traduction au quotidien

- Les situations quotidiennes où il y a un risque de défaillance en matière de bienveillance
- La communication du bienveillant : ce qu'il faut éviter de dire et ce qu'il faut réussir à dire

Sa mise en pratique

- Le mémo de la bienveillance
- La mise en oeuvre personnelle

Quiz individuel de validation 10 questions

Partie 3 : Réussir à équilibrer l'exigence et la bienveillance dans sa communication

Adopter un équilibre opérationnel et relationnel

- La balance de l'équilibre opérationnel et relationnel
- Les grands principes
- Les risques de déséquilibre

Prendre les bons réflexes, visualiser quoi et comment faire

Le mémo Exillance



EXILLANCE
L'équilibre professionnel

COLLABORATEUR

Exillance

Programme Appropriation

S'approprier les techniques d'une communication efficace et sereine

Modalités d'animation

Alternance :

- d'exposés théoriques
- de travaux de recherche en sous-groupe et en individuel avec restitution
- de débats, de témoignages, de partages d'expérience

Public concerné

Tout collaborateur ayant besoin de développer son équilibre professionnel

Durée

1 jour (7h00)

Nombre de participants

4 à 12 personnes

Tarif

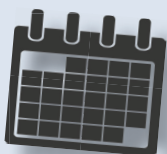
Nous consulter

Prérequis

Avoir suivi le module 'S'initier aux principes d'une communication efficace et sereine'

Le plan d'action personnel

Ce plan d'action totalement individuel qui sera mis en place pendant la formation servira de base de travail dès le retour des participants dans leur environnement professionnel. Il sera garant d'une mise en oeuvre efficace des pratiques d'Exillance.



Objectifs

Réussir à développer une communication efficace en s'appuyant sur des techniques opérationnelles qui combinent de manière équilibrée l'exigence et la bienveillance

Programme

Partie 1 : Maîtriser le filtre de l'exigence

- Cibler une exigence équilibrée
- Les 4 éléments du filtre

Partie 2 : S'appliquer à soi-même ce que l'on attend des autres

- La différence entre être exemplaire et être parfait
- Mettre en cohérence ses comportements avec ses demandes
- Etre solidaire et loyal avec ses collègues et sa hiérarchie

Partie 3 : S'affirmer face aux collègues et à la hiérarchie

- Les 3 comportements inappropriés
- L'assertivité
- La communication de l'assertif
- La technique PICTO
- Atelier de simulation de situation

Partie 4 : Maîtriser le filtre de la bienveillance

- Cibler une bienveillance équilibrée
- Les 4 éléments du filtre

Partie 5 : Développer un réflexe de positivisme

- Voir les qualités avant les défauts, les réussites avant les imperfections
- Rester indulgent dans une logique de progrès
- Ne pas s'offusquer de détails insignifiants
- Eviter les rumeurs et les dénigrements

Partie 6 : Etre plus compréhensif grâce aux techniques de communication

- La différence entre entendre, écouter et comprendre
- La communication verbale, ses pièges et ses difficultés
- Les a priori, le cadre de référence
- Savoir questionner avec ouverture
- S'assurer de ce que l'on a compris grâce à la qualification et à la reformulation

Les exclusivités de ce programme

- + Une fiche « Mémo » synthétique pour ne rien oublier
- + Des techniques uniques et déposées à l'INPI
- + L'élaboration, pendant la formation, d'un plan d'action personnel à mettre en œuvre

L'intérêt de l'action

- + Instaurer un socle de valeurs communes entre chaque manager et son équipe grâce à la mise en place d'un contrat collaboratif
- + Créer une passerelle d'opérationnalité entre tous les acteurs

Partie 7 : Porter de l'attention aux autres sans s'oublier

- Détecter les gênes et les émotions à travers le non verbal
- Développer son empathie et son altruisme
- Savoir s'excuser sans se renier
- Se préserver des souffrances et des risques pour sa santé
- Savoir identifier les émotions négatives : colère, peur, tristesse et dégoût
- Réussir à les gérer judicieusement
- Atelier de simulation de situation

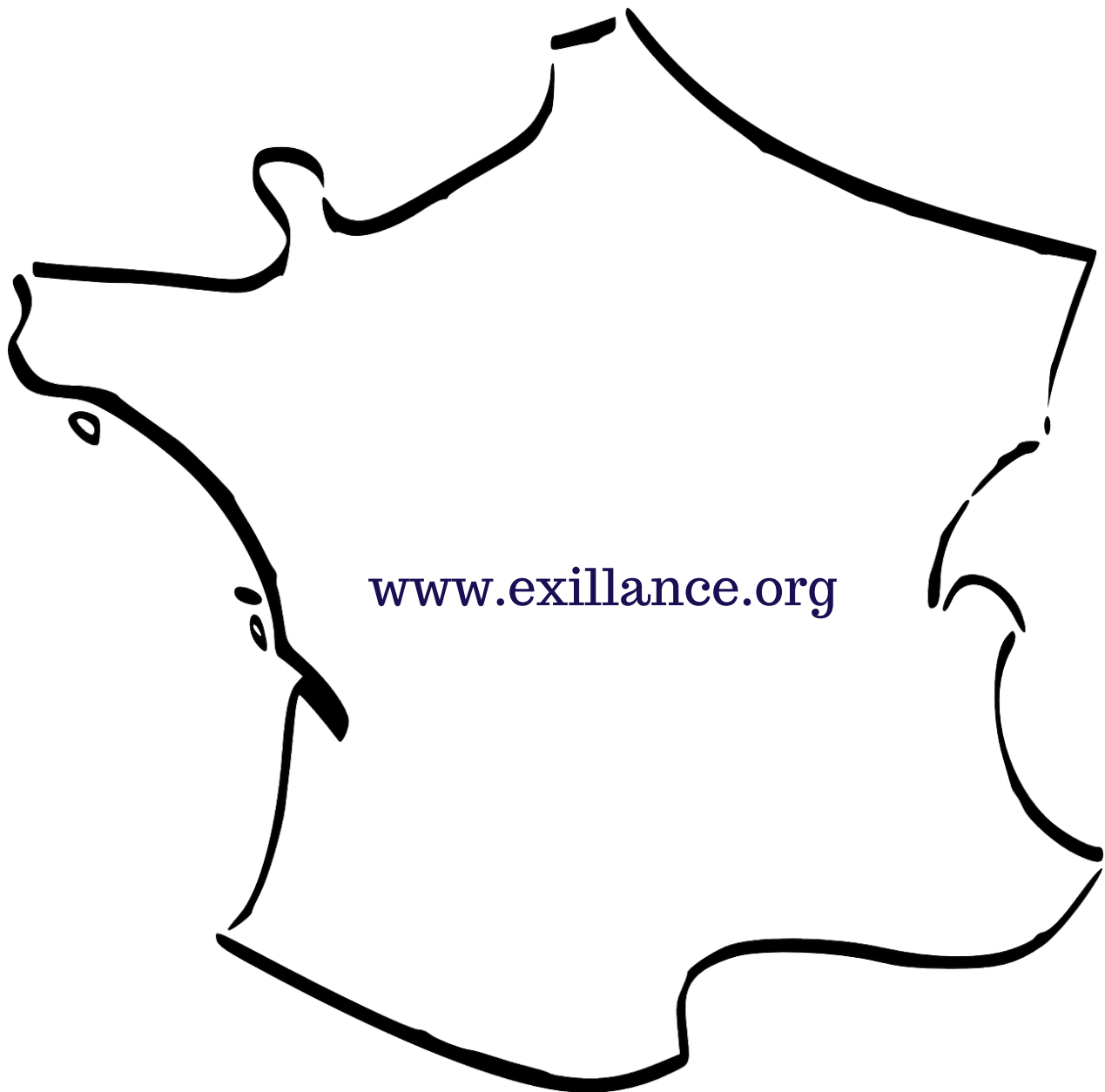
Partie 8 : Définir son plan d'action personnel

- **Le MEMO EXILLANCE pour se rappeler de l'essentiel**
- Ecriture de son plan d'action personnel avec le calendrier lié



EXILLANCE
L'équilibre professionnel

DES CENTRES SPECIALISES
COUVRANT TOUTE LA FRANCE



Nous contacter :
contact@impulsionconsulting.com

EXILLANCE® est une marque déposée par



EXILLANCE CENTER **LILLE** - Tel : 06.07.13.26.01

www.managexpert.com

EXILLANCE CENTER **STRASBOURG** - Tel : 06.29.90.69.10 / 06.22.38.29.43

www.yellow-bridge.fr

EXILLANCE CENTER **EPINAL** - Tel : 06.30.63.17.66

www.activconsulting.fr

EXILLANCE CENTER **LYON** - Tel : 09.73.73.97.13

www.sconsulting-rhone.fr

EXILLANCE CENTER **MARSEILLE** - Tel : 07.64.09.06.59 / 06.67.31.94.74

www.apitude-management.fr

EXILLANCE CENTER **NIMES** - Tel : 06.35.66.13.10

www.atoutsformations-consulting.com





EXILLANCE
L'équilibre managérial