



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.sylogos.ch

## **Catalogue des prestations du réseau sylogos**

### **Prestations au niveau de l'organisation**

- Page 2 : L'art de conduire  
Page 3 : L'évaluation du personnel  
Page 4 : Changer son regard sur les situations de management grâce à 6 concepts de la complexité

### **Prestations au niveau de l'équipe**

- Page 5 : Développement d'équipe ou team building  
Page 6 : La danse des rôles dans une équipe  
Page 7 : Améliorer la collaboration au sein de votre équipe  
Page 8 : Gestion et développement des compétences collectives

### **Prestations au niveau de l'individu**

- Page 9 : Coaching individuel : accompagner pour développer les performances  
Page 10 : Bilan personnel et professionnel  
Page 11 : PROFIL hp © : analyse de la personnalité et développement de potentiels  
Page 12 : Analyse de pratique en collectif



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.syllogos.ch

## **L'art de conduire :**

entre responsabilité, engagement, intuition

### **Bref descriptif :**

L'art de conduire autrui dépasse les compétences techniques et implique l'acquisition de compétences intra-individuelles (se connaître soi-même) et interindividuelles (connaître ses relations avec autrui). De plus, la fonction de cadre oblige à tout moment à chercher un équilibre entre les exigences de l'organisation, celles des collaborateurs, celles liées à la tâche, ainsi qu'à ses propres besoins. Il est alors question d'une savante gestion que l'organisation confie au cadre.

### **Public cible :**

Cette formation s'adresse prioritairement aux cadres intermédiaires. Les modules proposés peuvent s'insérer, à la demande d'une organisation, dans les programmes de formation existant ou être complétés afin de développer un processus de formation global.

### **Modules proposés :**

- L'art de se conduire soi-même (valeurs, personnalité et rôle)
- L'art de gérer le pouvoir lié à la fonction de cadre
- L'art de communiquer en individuel (types d'entretiens)
- L'art de communiquer avec un groupe (techniques de présentation)
- L'art de gérer une équipe (dynamique de groupe, séances d'équipe)
- L'art de motiver et de générer la performance (motivation, coaching, performance)
- L'art de déléguer (quoi, à qui, comment)
- L'art de conduire lors de changements (restructuration, réorganisation)
- L'art de gérer des situations extrêmes (conflit, épuisement professionnel, mobbing, licenciement)
- Cercles de cadre : un moyen d'assurer le transfert au quotidien (voir description de la prestation « Analyse de pratique en collectif »)

### **Durée :**

Chaque module représente 2 journées de formation

### **Acquis pour les participants :**

À l'issue de ces modules, les participants acquièrent les connaissances théoriques, les techniques spécifiques, ainsi que la pratique.

### **Démarche :**

Ces thèmes seront abordés à la lumière d'apports théoriques, complétés par les expériences des participants, des travaux en groupe, des exercices pratiques (jeux de rôles, mises en situations), ainsi que des exercices.

L'accent est mis sur le transfert des acquis dans la réalité professionnelle, assuré notamment par un suivi ou par la mise en place de cercle de cadre.

Contact : [info@syllogos.ch](mailto:info@syllogos.ch)



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.syllogos.ch

## **L'évaluation du personnel :**

comprendre et analyser les enjeux, afin d'en faire un véritable outil  
au service de l'amélioration, du contrôle et de la valorisation

### **Description :**

L'évaluation du personnel est un processus permettant de porter un regard critique et constructif sur des activités exercées par un employé, pendant une période déterminée, dans une organisation. Cette appréciation s'appuie sur des critères explicites et des normes établies afin de garantir l'objectivité des résultats.

Le but de l'évaluation est d'établir le niveau de performance de l'individu ainsi que son potentiel, en regard de l'environnement de travail. Elle permet, entre autre, d'identifier les forces et les faiblesses (collaborateur, secteur, entreprise), de préparer une relève adéquate du personnel, d'effectuer un contrôle (coûts de la main d'œuvre, qualité, etc...), d'augmenter la productivité en développant le potentiel, de vérifier l'adéquation de la stratégie de l'entreprise, de valoriser le personnel et de mesurer son degré de motivation, ou encore de justifier les actes administratifs (augmentation de salaire, licenciement, etc...).

L'évaluation du personnel est donc un indicateur permettant de vérifier la « santé » d'une organisation et de prendre les mesures y relatives.

### **Processus :**

- Analyse de la pratique existante (documents, valeurs sous-tendant la pratique)
- Bases théoriques (processus d'évaluation, politique d'évaluation, psychologie de la communication)
- Exemples pratiques, jeux de rôles et partage d'expérience, transfert de compétences
- Atelier de débriefing
- Coaching individuel

### **Durée :**

2 jours de formation + suivi individuel

### **Public cible :**

Tous collaborateurs

Contact : [info@syllogos.ch](mailto:info@syllogos.ch)



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.syllogos.ch

## **Changer son regard sur les situations de management grâce à 6 concepts de la complexité**

### **Description :**

Dans un environnement économique de plus en plus rapide et changeant, les entreprises sont soumises à d'importantes turbulences, tant internes qu'externes. En tant que responsable, cette conduite devient de plus en plus complexe et les outils de gestion dits « traditionnels » ne sont plus assez performants.

Ce séminaire permet aux participants de se familiariser avec l'approche de la complexité et la théorie du chaos, de manière simple et vivante, dans le but de développer de nouvelles perspectives de management.

### **Objectifs :**

- Apporter une théorie novatrice de management dans votre entreprise
- Apprendre à reconnaître certains concepts de la complexité (auto-organisation & émergence, à la limite du chaos, diversité, historicité et temps, imprévisibilité, reconnaissance des schémas attracteurs ...)
- Permettre de réfléchir et d'agir d'une façon plus efficace et adaptée
- Reconnaître les opportunités
- Acquérir de nouvelles perspectives à partir de l'incertitude et des changements environnants

### **Processus et programme :**

Etape 1 : Le Calendrier RODEO ©

- commencer le processus d'apprentissage sur la complexité
- visualiser et réfléchir aux 6 concepts de complexité

Etape 2 : L'Atelier RODEO ©

- appréhender et comprendre les 6 concepts dans un contexte de groupe
- développer la compréhension par des jeux interactifs et des discussions

Etape 3 : Développer le RESEAU

- pratiquer la nouvelle perspective au jour le jour
- s'engager dans des discussions
- échanger pensées, réflexions et expériences
- continuer à développer cette perspective (compréhension, application,...)

Ce séminaire de base d'une journée est suivi de séances d'analyse de pratique, accompagnées d'un professionnel, permettant de poursuivre le développement de ces acquis en regard avec les expériences de chaque participant.

### **Public cible :**

Cadres ou responsables impliqués dans les décisions stratégiques d'entreprise, avec une certaine expérience dans de tels postes (tant PME que grandes entreprises).

Contact : [info@syllogos.ch](mailto:info@syllogos.ch)



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.syllogos.ch

## **Développement d'équipe ou team-building :** quand l'interaction des compétences individuelles permettent de développer les compétences collectives

### **Description :**

Issu des connaissances sur la dynamique d'équipe, sur le comportement individuel en équipe et sur les approches systémiques des organisations, le développement d'équipe ou team-building a pour objectif d'aider les équipes de travail à accroître leur cohésion et leurs performances.

« Fondamentalement, le développement d'équipe consiste à accroître la variété de comportements, ainsi que les interrelations entre les éléments d'un système, afin de conférer à ce dernier une variabilité et une flexibilité comportementale plus grandes, lui permettant ainsi de s'adapter plus rapidement aux changements de son environnement » (Leroy, 1997).

### **Publique cible :**

Cette intervention s'adresse à tous les types d'équipe au sein desquelles les individus partagent des tâches communes, que ce soit en lien avec un organigramme (équipe formelle), sur une durée déterminée (équipe de projet) ou pour des missions parallèles (équipe d'échange ou communauté de pratique).

### **Processus d'intervention :**

Cette intervention est un processus structuré et régulé par un intervenant externe, sur demande de l'organisation.

### **Etapes :**

- **Bilan et analyse de la demande** : identification et évaluation des points forts et points à développer dans l'équipe, tant au niveau des individus, de l'équipe que de l'organisation environnante (outils PAACCT et PROFIL).
- **Intervention<sup>1</sup>** de team-building selon le principe d'**auto-évaluation collective**, afin de renforcer les ressources existantes et d'établir des actions de développement ciblées.
- **Suivi et consolidation**: application des actions au quotidien et soutien par un suivi extérieur.

Contact : [info@syllogos.ch](mailto:info@syllogos.ch)

---

<sup>1</sup> Les divers modèles d'intervention sont à disposition sur demande.



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.sylogos.ch

## **La danse des rôles dans une équipe :** comment renforcer et rendre plus fluide la contribution de chacun au sein d'une équipe existante

### **Description :**

Les équipes sont des entités qui évoluent de plus en plus vite, que ce soit par des arrivées ou des départs de membres ou par des changements au niveau des activités adressées à l'équipe. A chacun de ces changements, non seulement chaque individu (apport, rôle, etc), mais également l'équipe en son ensemble (processus d'interaction, règles informelles) doit retrouver ses marques. Dans le meilleur des cas, l'équipe représente l'espace nécessaire à ce que les individus puissent mettre en avant leurs diverses compétences et ainsi développer des compétences collectives. Dans le pire des cas, ces changements amènent à ce que les rôles joués par chacun se cristallisent, les personnes se raccrochent à leur fonction et freinent les possibles évolutions dans la collaboration en équipe.

Le travail sur les rôles psychosociaux dans les équipes est un moyen efficace permettant de :

- retrouver une certaine fluidité dans sa contribution au sein de l'équipe
- prévenir les conflits et les ruptures de communication
- soutenir l'innovation au sein de l'équipe et l'émergence de compétences collectives
- vivre une communication constructive, basée sur les apports et besoins de chacun
- reconnaître les spécificités de chacun, en renforçant les personnalités plus en retrait et en canalisant les personnalités plus expressives
- proposer un espace des possibles, voir se laisser surprendre par les apports non révélés jusqu'à ce jour
- clarifier les différences entre les membres de l'équipe, leur domaine de responsabilité, compétences décisionnelles et les devoirs y associés

### **Processus d'intervention :**

Cette approche s'inscrit dans une démarche globale de développement d'équipe, dont les étapes sont :

- Analyse individuelle de son rôle (fonction, compétences-personnalité, attente spécifique de l'équipe envers soi-même)
- Présentation de cette analyse
- Feed-back constructif des autres membres de l'équipe
- Synthèse pour la personne en question
- Elaboration de piste de développement : au niveau individuel, de l'équipe et/ou de l'organisation.

1 journée suivie d'une demi-journée de consolidation dans un intervalle de 1 à 2 mois

### **Public cible :**

Toute équipe qui désire, en partant des fonctions, des apports personnels et des attentes les uns envers les autres, renforcer les contributions de chaque membre, relancer les échanges créatifs entre les membres, améliorer la communication constructive entre les membres de l'équipe ou établir une nouvelle base de collaboration après une crise ou une transition importante au sein de l'équipe.

Contact : [info@sylogos.ch](mailto:info@sylogos.ch)



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.sylogos.ch

## **Améliorer la collaboration au sein de votre équipe**

digérer collectivement le passé, afin de constituer des bases saines  
et renforcer les futures collaborations

### **Description :**

Les équipes et les collectifs professionnels traversent de plus en plus rapidement des phases de changement (restructuration, départ et/ou arrivée de nouvelles personnes, changement de responsable, etc). Ces transitions, induites par l'environnement, limitent souvent les échanges entre collègues au strict minimum. Ce manque d'espace communicationnel constitue un foyer favorable pour les développements d'incompréhensions, les difficultés de collaboration et les potentiels disfonctionnements.

Se pencher activement sur les forces et les faiblesses de la collaboration vécue durant l'année écoulée permet à l'équipe ou au collectif professionnel, de développer des habitudes communicationnelles constructives et ainsi de prévenir ces éventuels disfonctionnements.

Vivre activement un feed-back constructif en partant des réalités de collaboration permet ainsi de :

- renforcer la collaboration en exprimant les points forts et les éventuels non-dits restés en suspend dans ladite collaboration.
- vivre collectivement une communication constructive (technique de feed-back).
- obtenir individuellement un feed-back ouvert et constructif.
- dégager des pistes de progression et d'amélioration, tant au niveau communication qu'au niveau des interactions au sein de l'équipe ou du collectif de travail.

### **Processus d'intervention :**

Cette approche s'inscrit dans une démarche globale de développement d'équipe et s'articule principalement autour de feed-back collectifs et individuels. Il s'agit d'une démarche dynamique alliant la réalité pratique à des apports théoriques, conduite par un intervenant externe qui assure un cadre professionnel et un espace de communication ouvert, afin de vivre une collaboration saine et renforcée.

1 journée suivie d'une demi-journée de consolidation dans un intervalle de 1 à 2 mois.

### **Public cible :**

Toute équipe ou collectif professionnel qui désire se donner l'espace-temps nécessaire pour « digérer » un passé intense, des changements abrupts au sein de l'équipe (restructuration, départ, nouvelle arrivée), en se concentrant sur un processus de feed-back structuré.

Contact : [info@sylogos.ch](mailto:info@sylogos.ch)



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.syllogos.ch

## **Gestion et développement des compétences collectives** approche psychosociale

### **Description :**

Ce séminaire permet aux participants d'aborder les concepts « équipe » et « compétences collectives » en partant de leur propre vécu au sein de groupes, en expérimentant l'efficacité collective au travers d'exercices sur la dynamique de groupe (notamment basés sur les exercices structurés selon K. Lewin). Ce processus est à tout moment soutenu par des apports théoriques et une approche critique.

A l'issue du séminaire, les participants pourront répondre aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'une équipe ? Comment fonctionnent les équipes efficaces ? Quelles en sont les composantes ?
- Qu'est-ce que la compétence collective ? Comment la développer ?
- Comment promouvoir les compétences collectives au sein d'organisations et d'entreprises ? : interventions psychosociologiques et rôle psychosocial.
- Quelles sont les compétences spécifiques de l'intervenant dans les équipes ?

### **Méthode :**

Il s'agit d'un apprentissage par l'action, permettant aux participants d'acquérir du savoir, du savoir-faire et du savoir-être, grâce à des exercices, des simulations de dynamique de groupe.

Durée : 3 jours consécutifs

### **Public cible :**

Responsables d'équipes ou toute personne intervenant dans des équipes.

Contact : [info@syllogos.ch](mailto:info@syllogos.ch)



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.sylogos.ch

## **COACHING individuel**

Accompagner pour développer les performances

### **Description :**

Le coaching constitue un soutien temporaire apporté aux collaborateurs dans leur environnement professionnel. L'objectif est de maintenir et d'élargir les compétences d'actions personnelles, sociales et professionnelles. A cette fin, le coach veille à adopter une approche par objectif, orientée solution et mobilisatrice de ressources. Le rôle du coach est d'aider son client à trouver ses propres solutions pour améliorer sa situation ou développer son projet, puis à l'accompagner dans leurs mises en œuvre. Le travail du coach porte toujours sur des problématiques ou des situations actuelles dans des conditions-cadre existantes.

### **Exemples de situations où le coaching peut être adéquat :**

- un collaborateur se voit confier une nouvelle fonction (changement de rôle)
- un collaborateur doit mener une action particulièrement complexe ou se retrouve subitement dans une situation particulièrement exigeante

### **Processus d'un coaching :**

Le processus de coaching est une co-construction entre le client et le coach. Les étapes suivantes sont traversées :

- Analyse de la demande, des attentes et définition des objectifs
- Analyse approfondie des ressources présentes et définition du potentiel de développement (notamment sur la base du test de personnalité PROFIL hp ©)
- Définition d'un cadre de travail adéquat (confidentialité, clarification du rôle du coach, contrat)
- Coaching en vue des objectifs définis et des ressources existantes : travail sur des situations concrètes rencontrées dans l'environnement professionnel et transfert au quotidien (confirmer les apprentissages sur le terrain)
- Synthèse et évaluation

Les conditions-cadre d'un tel processus sont :

- Le coaching repose toujours sur une décision personnelle, il ne peut être ni prescrit ni imposé
- Le coach et son client doivent « bien s'entendre » et leur travail commun ne peut aboutir que dans le cadre d'une relation de confiance
- Le coaching doit toujours tenir compte des objectifs professionnels, des tâches à accomplir et doit respecter les conditions du moment
- Des objectifs mesurables, réalistes et concrets sont convenus au début et permettent de suivre la progression

**Durée min :** 4 à 6 séances de 1h à 1h30

Contact : [info@sylogos.ch](mailto:info@sylogos.ch)



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.syllogos.ch

## **Bilan personnel et professionnel :**

Articuler le passé pour se connaître dans le présent et prévoir le futur

### **Description :**

La démarche de bilan est un processus permettant de mettre en lumière les savoirs, le savoir-faire et le savoir-être en regard des ressources, limites, motivations et potentiels.

A chaque changement professionnel (mutation, évolution, chômage, réorientation, etc.) et/ou personnel, il est important de pouvoir se repositionner dans un nouvel environnement afin d'élaborer un projet dans le présent permettant d'articuler le passé avec l'avenir.

La démarche de bilan a pour objectif d'amener le participant à répondre à la question « qui suis-je ? » au travers de l'identité professionnelle et personnelle.

### **Processus :**

La démarche de bilan est un processus dynamique guidé par un objectif élaboré conjointement. Les étapes dudit processus sont notamment :

- Analyse de la situation et objectif
- Anamnèse
- Testing (personnalité, attention, aptitudes, valeurs, etc.)
- Analyse et restitution des résultats
- Elaboration d'un portfolio
- Articulation du bilan et du projet
- Suivi/coaching

### **Durée :**

Un minimum de 5 séances d'1h-1h30, puis un suivi/bilan après 1 mois et après 3 mois

### **Public cible :**

Toute personne désirant faire le point sur sa vie professionnelle et/ou personnelle afin de pouvoir construire un futur efficient et stable.

Contact : [info@syllogos.ch](mailto:info@syllogos.ch)



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.syllogos.ch

## **PROFIL hp © : analyse de la personnalité et développement de potentiels**

*« C'est en passant par l'épreuve de sa vulnérabilité que l'être humain accède à la conscience de sa fragilité, et c'est paradoxalement ce passage qui lui apprend à vivre. » G-N. Fisher*

### **Description :**

L'analyse de soi réside dans la pleine conscience de nos ressources et de notre capacité à exploiter ces ressources de manière efficace quel que soit le contexte et la situation. En d'autres termes, cela signifie que la connaissance juste et authentique de nos ressources personnelles et de nos potentiels nous permet d'évaluer, avec précisions, notre capacité à réaliser une tâche ou à relever un défi.

En développant notre niveau de conscience de notre mode de fonctionnement, nous nous forgeons une image de nous-mêmes nous permettant d'avoir une représentation réaliste et honnête de ce dont nous sommes capables aujourd'hui et de ce que nous pourrions probablement demain.

Les apports d'une telle démarche se situent à différents niveaux dont :

- La conscience de notre manière de fonctionner amène à avoir prise sur nos peurs et angoisses.
- L'opportunité de développer des capacités d'autoévaluation et de changement, de manière à prendre les bonnes décisions et à s'engager dans les bons projets.
- La possibilité de développer ses propres stratégies afin d'atteindre, progressivement, des objectifs qui n'étaient pas, de prime abord, à notre portée.
- 

### **Processus :**

La démarche de connaissance de soi se déroule en deux temps :

1. Anamnèse et identification des besoins particuliers.  
Passation du test PROFIL hp.
2. Restitution des résultats du test et coaching sur lesdits résultats.

### **Public cible :**

Toute personne étant amenée à gérer des relations humaines  
Cadres et managers, infirmier(ère)s, travailleurs sociaux, psychologues, agents de détention, policiers, cadres, etc.

Contact : [info@syllogos.ch](mailto:info@syllogos.ch)



rue des Salines  
case postale 71  
CH - 1852 Roche  
tél 021 965 62 50  
fax 021 965 62 51  
www.syllogos.ch

## **Analyse de pratique en collectif**

comment développer en collectif de nouvelles solutions à partir d'expériences professionnelles vécues individuellement !

### **Description :**

La pratique professionnelle permet d'appliquer les connaissances acquises lors de formations et ainsi d'affiner ses compétences individuelles. Afin de capitaliser cette expérience, des séances d'analyse de pratique entre professionnels d'un milieu identique se révèlent très efficaces. Il s'agit de séances régulières, durant lesquelles - à partir des expériences professionnelles de chacun - les participants procèdent à l'analyse des situations difficiles, afin de développer de nouvelles solutions, de les appliquer sur le terrain et de faire le bilan quant à leur efficacité.

L'apport d'une telle démarche se situe ainsi à trois niveaux :

- niveau individuel : formation continue basée sur l'expérience professionnelle et le développement personnel sur le plan des savoir-faire et savoir-être, le renforcement de l'enthousiasme professionnel, la prévention de l'épuisement professionnel, le développement de l'identité professionnelle.
- niveau de l'équipe : prise de conscience du soutien de ses collègues et de l'apport de leurs compétences spécifiques.
- niveau de l'organisation : développement et soutien des ressources humaines par un système de formation « on the job ».

### **Processus d'intervention :**

Les séances s'effectuent en groupe restreint (8 pers. maximum). Le démarrage se fait par un atelier d'une journée, suivi de séances (minimum 4 heures) toutes les 6 à 8 semaines, sur une durée de 12 mois environ. La mise en place d'un cadre de travail est primordiale pour une efficacité maximale. Il s'agit de définir l'objectif de la séance, le temps à disposition et le contenu. Le contenu est amené par les participants eux-mêmes et le cadre donné par le facilitateur-coach.

Ce dernier se base sur la méthode de l'« étude de cas collégiale » qui comporte les étapes suivantes :

- Description de la situation concrète (écoute active et question de compréhension)
- Formulation d'hypothèse et analyse de la situation par les collègues
- Cristallisation de l'objectif et du thème-clef
- Prise de décisions et élaboration de mesures
- Application sur le terrain
- Evaluation de l'application

### **Public cible :**

Tout professionnel qui désire renforcer ses compétences et qui est ouvert à exposer ses pratiques professionnelles au sein d'un groupe. Ces séances peuvent être organisées au sein d'une même entreprise, au sein d'un même corps professionnel ou d'un même domaine.

Contact : [info@syllogos.ch](mailto:info@syllogos.ch)