

Nettoyer votre lieu de travail de la négativité

# La boîte à outils anti-toxicité

- > Identifiez les comportements toxiques et explorez ce qui peut vous agacer.
- > Apprenez à interpeller en fonction du comportement, de l'attitude et des résultats, tout en vous préparant efficacement aux entretiens.
- > Prenez conscience de votre comportement, comprenez l'impact d'un leadership agressif ou passif, et apprenez à agir de manière assertive tout en respectant les autres.

Sous la direction experte de :

**Zakaria Marzouki**  
Partenaire

**Hugo Vanden Bremt**  
Acteur

L&AD



# Pourquoi ce programme ?

## DITES ADIEU À LA TOXICITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Êtes-vous fatigué(e) d'être confronté(e) à des collègues toxiques qui apportent de la négativité et du drame sur le lieu de travail ? Êtes-vous prêt(e) à créer un environnement positif et favorable pour vous-même, vos collègues et vos collaborateurs ? Ne cherchez pas plus loin ! Notre programme de formation est là pour vous aider.

## GÉRER EFFICACEMENT LES SITUATIONS TOXIQUES

Grâce à des activités engageantes et interactives, vous acquérez les compétences et les connaissances dont vous avez besoin pour gérer efficacement les situations toxiques et promouvoir un lieu de travail sain. De la résolution des conflits à l'intelligence émotionnelle, notre programme couvre tous les aspects.

## PROMOUVOIR UN LIEU DE TRAVAIL SAIN

Notre programme est conçu pour donner aux employés les moyens de s'exprimer et de signaler les comportements toxiques, et pour leur fournir les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour le faire efficacement. Nous encourageons également la prise en charge de soi et le bien-être, afin de vous aider à conserver une attitude positive et à rester concentrés sur vos objectifs.

## MAIS CE N'EST PAS TOUT

Notre programme ne se limite pas à éviter les comportements toxiques - il s'agit de devenir un leader et un modèle de comportement positif sur le lieu de travail. Grâce à notre programme, vous apprendrez l'art de la

communication efficace, de l'empathie et de la sensibilisation culturelle.

## LA CRÉATION D'UN LIEU DE TRAVAIL SANS TOXICITÉ

Alors, pourquoi attendre ? Rejoignez-nous et faites le premier pas vers la création d'un lieu de travail sans toxicité. Investissez dans votre carrière et dans vous-même grâce à notre programme de formation innovant. Inscrivez-vous dès maintenant et commencez à avoir un impact positif sur votre lieu de travail dès aujourd'hui !

## DE QUOI (QUI) PARLE-T-ON ?

Les profils toxiques sur le lieu de travail, également appelés « sales cons » (selon le Prof. Robert Sutton de Stanford), désignent les personnes qui adoptent un comportement nuisible ou préjudiciable à leurs collègues, à l'organisation et à l'environnement de travail dans son ensemble. Ces comportements peuvent aller de la violence verbale à l'intimidation, en passant par la propagation de rumeurs ou de mensonges, l'affaiblissement du travail des autres, le fait de s'attribuer le mérite des efforts des autres et un mépris général pour le bien-être et le moral de leurs collègues.

Les personnes toxiques peuvent créer un environnement de travail hostile et stressant, entraînant des taux de rotation élevés, une baisse de la productivité et une diminution de la satisfaction professionnelle des employés. Il est important que les organisations reconnaissent et traitent les comportements toxiques sur le lieu de travail afin de promouvoir un environnement de travail sain et positif.

## 7 caractéristiques de la toxicité

- 1. Agression** : elle peut prendre la forme d'abus verbaux, de brimades ou de menaces à l'encontre de collègues ou de supérieurs.
- 2. Manque de respect** : il peut s'agir de ne pas tenir compte des opinions et des idées des autres, d'interrompre les autres pendant les réunions ou de ne pas accorder le crédit nécessaire.
- 3. Manipulation** : les personnes toxiques peuvent utiliser des tactiques trompeuses ou sournoises pour obtenir ce qu'elles veulent, comme répandre des rumeurs ou mentir.
- 4. Égocentrisme** : une personne toxique peut donner la priorité à ses propres besoins et objectifs plutôt qu'à ceux de l'équipe ou de l'organisation, et ne pas être disposée à collaborer avec les autres.
- 5. Manque d'empathie** : les personnes toxiques peuvent ne pas se préoccuper, ou très peu, des sentiments ou du bien-être de leurs collègues.
- 6. Comportement inconsidéré** : il peut s'agir d'un manque de fiabilité, d'une négligence des responsabilités ou d'un non-respect des procédures et protocoles établis.
- 7. Manque de professionnalisme** : il peut s'agir d'un comportement non professionnel ou contraire à l'éthique, tel que le vol, le harcèlement ou la discrimination.

Il est important de noter que toute personne présentant un ou plusieurs de ces traits n'est pas automatiquement une personne toxique, et que le comportement toxique peut être situationnel et contextuel. Cependant, lorsqu'un tel comportement est constant et persistant, il peut avoir un impact négatif important sur le lieu de travail.



# Les 10 principaux objectifs de cette formation

---

1. Sensibiliser à ce qu'est un comportement toxique et à son impact sur les individus et l'organisation dans son ensemble.
2. Promouvoir un environnement de travail positif et favorable en encourageant les employés à adopter des comportements et des attitudes positifs.
3. Fournir aux employés les outils et les compétences dont ils ont besoin pour gérer efficacement les situations toxiques, y compris la résolution des conflits, l'écoute active et la résolution des problèmes.
4. Donner aux employés les moyens de s'exprimer et de dénoncer les comportements toxiques, et leur fournir les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour le faire efficacement.
5. Encourager les employés à adopter un état d'esprit de croissance et à se concentrer sur leur développement personnel et professionnel, afin de les aider à surmonter les obstacles et à atteindre leurs objectifs.
6. Fournir aux employés un cadre pour traiter les comportements toxiques sur le lieu de travail, y compris un code de conduite clair et des mécanismes de signalement.
7. Encourager les collaborateurs à donner la priorité à l'autonomie et au bien-être, afin de les aider à conserver une attitude positive et à rester concentrés sur leurs objectifs.
8. Favoriser un sentiment de communauté et de connexion entre les employés, afin qu'ils se sentent soutenus et valorisés sur le lieu de travail.
9. Fournir aux employés les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour devenir des leaders efficaces et des modèles de comportement positif sur le lieu de travail.
10. Contrôler et évaluer l'efficacité des efforts déployés pour lutter contre la toxicité sur le lieu de travail et procéder aux ajustements nécessaires pour garantir des progrès constants.

## Une interactivité accrue

---

Les participants se voient offrir de multiples occasions de soumettre leur propre problématique au débat. Pour ce faire, nous demandons à recevoir au préalable un descriptif succinct du problème à formuler. En procédant de la sorte, nous pouvons intégralement adapter le cours en fonction de vos propres besoins d'informations. À cette fin, il vous est possible de contacter à tout moment Dirk Spillebeen au numéro de téléphone **+32 10 20 89 90** – E-mail: **dirk@ifbd.be**.

## Votre équipe de formateurs

---



**Zakaria Marzouki** est convaincu que la création de liens entre les personnes dans un environnement professionnel est la clé du succès pour toute entreprise confrontée à des défis ou à une transformation.

Après avoir construit et développé plusieurs équipes pendant plus de 10 ans, Zakaria s'est rendu compte qu'en tant que cadres et dirigeants, nous devons d'abord résoudre le problème le plus fondamental : relier les gens.

Mais qu'est-ce qui passionne Zakaria ?

- > Aider les entreprises à se développer jusqu'à ce qu'elles soient prêtes à atteindre une valeur maximale.
- > Concevoir, construire, former et mettre à l'échelle des équipes et des solutions.
- > Partager son expertise et animer des ateliers d'approfondissement basés sur des cas réels de personnes qui excellent.

Aujourd'hui, Zakaria soutient diverses organisations dans leur stratégie en coachant, en formant des cadres et en gérant le changement. En 2022, il a rejoint L&AD en tant que partenaire, un réseau de coachs et de formateurs spécialisés dans le changement. Leurs services vous aident pour tout ce qui concerne les personnes, les processus et la performance.



Au cours de cet atelier, l'équipe est soutenue par l'acteur **Hugo Vanden Bremt** qui est un acteur professionnel depuis plus de 20 ans, travaillant à la fois à la télévision en tant qu'acteur et en tant qu'acteur d'entreprise, animateur et président d'événements majeurs.

# Programme du cours

## BLOC 1 : INTRODUCTION ET OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ◆ Définir les comportements clés.
- ◆ Qu'est-ce qui vous agace parfois ?
- ◆ Différence entre le feed-back et l'interpellation.
- ◆ Interpeller par rapport au comportement, à l'attitude et au résultat.
- ◆ Se préparer pour les entretiens.
- ◆ Développer une approche personnalisée.
- ◆ Collecter les situations types.
  
- ◆ Quelle approche appliquons-nous actuellement ?
  - ❖ Nous y sommes tous confrontés.
  - ❖ Nous postposons l'interpellation pour finalement ne rien faire.
  - ❖ Les règles de feed-back sont largement connues, mais ne sont pas appliquées.
  - ❖ Être attentif(ve) au degré de motivation (Différence entre Vouloir et Pouvoir).
  - ❖ Quelles sont les limites de notre zone d'intervention : de quoi sommes-nous responsables ?
  - ❖ L'efficacité du travail en équipe.
  
- ◆ Les profils toxiques :
  - ❖ Rappel de ce qu'est un profil toxique.
  - ❖ Identification : que recherche-t-on ET que n'accepte-t-on pas dans le travail en équipe ?

## BLOC 2

- ◆ **Mener un entretien efficace :**
  - ❖ Le message de qualité.
  - ❖ Explorer/ Poser des questions.
  - ❖ Être à l'écoute.
  - ❖ Attention au non-verbal.
  - ❖ Contrôler les informations.
- ◆ **Techniques et outils :**
  - ❖ Degré d'importance de la discussion.
  - ❖ Technique DESC et gestion des différents niveaux d'entretien.
  - ❖ Gérer l'émotionnel et le rationnel.
  - ❖ Donner du feed-back positif.
  - ❖ Gérer les attaques personnelles.
  - ❖ Modifier un comportement.

## BLOC 3 : DÉVELOPPER VOTRE ASSERTIVITÉ

- ◆ Prendre conscience de votre comportement.
- ◆ Voir l'impact négatif d'un leadership agressif ou passif.
- ◆ Prendre des initiatives et communiquer clairement un changement à votre équipe.
- ◆ Agir de façon assertive tout en respectant l'autre.
- ◆ Être clair(e) et précis(e) quand il s'agit de répondre à des demandes et de déléguer des tâches.
- ◆ Dire « non », y compris dans des situations difficiles.
- ◆ Défendre des décisions peu populaires du management devant votre équipe.
- ◆ Refuser correctement des demandes déraisonnables de vos collaborateurs.
- ◆ Contrer correctement les demandes déraisonnables du management.
- ◆ Demander des comptes à vos collaborateurs concernant leur comportement (indésirable).
- ◆ Formuler des critiques constructives et à être ouvert(e) à l'avis d'autrui.

## BLOC 4 : COMPRÉHENSION DES MÉCANISMES EN JEU

- ◆ **Première étape : comprenez que cela a toujours été plus complexe que prévu**
  - ❖ Pourquoi le fait d'interpeller une personne est-il compliqué ?
  - ❖ Cela n'est pas dans notre nature : angoisse, mauvaises nouvelles, délai court, perte de la face, image de soi affectée.
  - ❖ Le sens (ou non-sens) du système d'appréciation formel.
- ◆ **Deuxième étape : encouragez la volonté de le faire malgré tout**
  - ❖ Pourquoi pouvons-nous (continuer à) le faire ?
  - ❖ Intérêt personnel versus intérêt de l'organisation : qu'est-ce qui est normal ?
  - ❖ Les autres ont besoin d'un rétro pour distinguer leur angle mort.
  - ❖ Les nouvelles formes d'organisation augmentent la complexité.
  - ❖ Voici ce que signifie l'interpellation pour vous et votre équipe.
  - ❖ À propos des résultats et de la responsabilité : le niveau collectif est relevé.
  - ❖ Du consensus à l'engagement.
  - ❖ Votre équipe devient finalement une équipe.
  - ❖ Plus de respect, moins de burn-outs.
- ◆ **Astuces supplémentaires :**
  - ❖ Comment créer une véritable culture d'interpellation ?
  - ❖ Définissez ce qui est normal (pas d'interpellation sans accord).
  - ❖ Rééquilibrez le fait de donner de l'espace et de fixer des limites.
  - ❖ Mettez la sécurité au centre des préoccupations.

## CONCLUSION

- ◆ Récapitulatif de l'ensemble de la journée.
- ◆ Plan d'action individuel.



## Timing

08.30	Accueil - café
09.00	Début du cours (présentation du formateur)
12.30	Déjeuner
17.00	Fin du cours

Le matin et l'après-midi, une courte pause(-café) est prévue.

## Méthode

Tout au long de la journée, nous allons présenter une approche - un modèle - et les participants auront l'occasion de la mettre en pratique. Pour cela, ils utiliseront des cas proposés par Lead (afin d'éviter tout conflit potentiel, les groupes étant mélangés entre responsables d'équipe et collaborateurs) et joueront le scénario avec un acteur en entreprise professionnel. À la fin de la matinée et de la journée, nous ferons le point sur les éléments retenus par les participants et nous leur demanderons de repérer leurs points d'apprentissage personnels.

# La boîte à outils anti-toxicité

2024

> **Date & lieu du cours** : veuillez visiter notre site [www.ifbd.be](http://www.ifbd.be)

> **Frais de participation** : € 795 (hors TVA)

## >>> INSCRIPTION

Par e-mail :  
[info@ifbd.be](mailto:info@ifbd.be)



cliquer ici

Par notre site :  
[ifbd.be](http://ifbd.be)



cliquer ici

Par code QR :



Téléphone :  
00 32 10 20 89 90



Pour plus d'informations  
sur votre inscription...

## >>> INFORMATIONS PRATIQUE

Les frais de participation à cette journée de cours s'élèvent à **€ 795 hors 21 % TVA**. Par participant supplémentaire, vous bénéficierez de **5% de réduction** sur le montant total, avec une **réduction maximale de 20% (= 5 participants ou plus)**. Ce montant comprend les boissons chaudes/froides et un lunch copieux. Vous recevrez en outre un **précieux dossier documentaire** que vous pourrez consulter ultérieurement comme ouvrage de référence.

Après réception de votre inscription, nous vous faisons parvenir **une confirmation d'inscription** ainsi qu'une facture. Deux semaines avant la date du cours, vous recevez **une lettre de rappel**, ainsi qu'un plan descriptif pour vous rendre à l'hôtel.

### Annulation

Nous comprenons parfaitement que d'autres priorités puissent survenir entre le moment de votre inscription et la date du cours. Dès lors, si nous pouvons enregistrer votre annulation écrite **deux semaines avant la date du cours**, seul un montant de 75 euros vous sera porté en compte. **Moins de deux semaines avant le cours**, vous nous serez redevable de l'intégralité de la somme due. Bien entendu, nous serons toujours enchantés d'accueillir l'un de vos collègues à votre place.

### **HÉBERGEMENT À L'HÔTEL**

Un hébergement sur place est possible, ainsi vous pouvez entamer et/ou finir la formation de manière détendue.

Vous pouvez réserver une chambre d'hôtel sur le site suivant : [www.martinshotels.com/fr/hotel/chateau-du-lac](http://www.martinshotels.com/fr/hotel/chateau-du-lac).

### **BASE DE DONNÉES DE L'IFBD & GDPR**

Nous souhaitons vous tenir informé des dernières évolutions dans votre secteur. Pour ce faire, nous avons enregistré vos données dans notre base de données. Vos informations sont destinées à notre propre usage, sont protégées et ne sont jamais communiquées à des tiers. Nous prenons toutes les mesures nécessaires à cet effet. Conformément au GDPR, vous avez à tout moment le droit de consulter vos données, de les faire corriger et de les faire supprimer. Pour en savoir plus, consultez notre page [www.ifbd.be/fr/GDPR](http://www.ifbd.be/fr/GDPR) ou écrivez à [DPO@ifbd.be](mailto:DPO@ifbd.be).

### **TERMES & CONDITIONS**

Consultez notre page [www.ifbd.be/fr/qui-sommes-nous/informations-pratiques](http://www.ifbd.be/fr/qui-sommes-nous/informations-pratiques) pour toutes nos modalités.