



# JOURNÉE DE LA COORDINATION FeMaSCo-BFC 2025

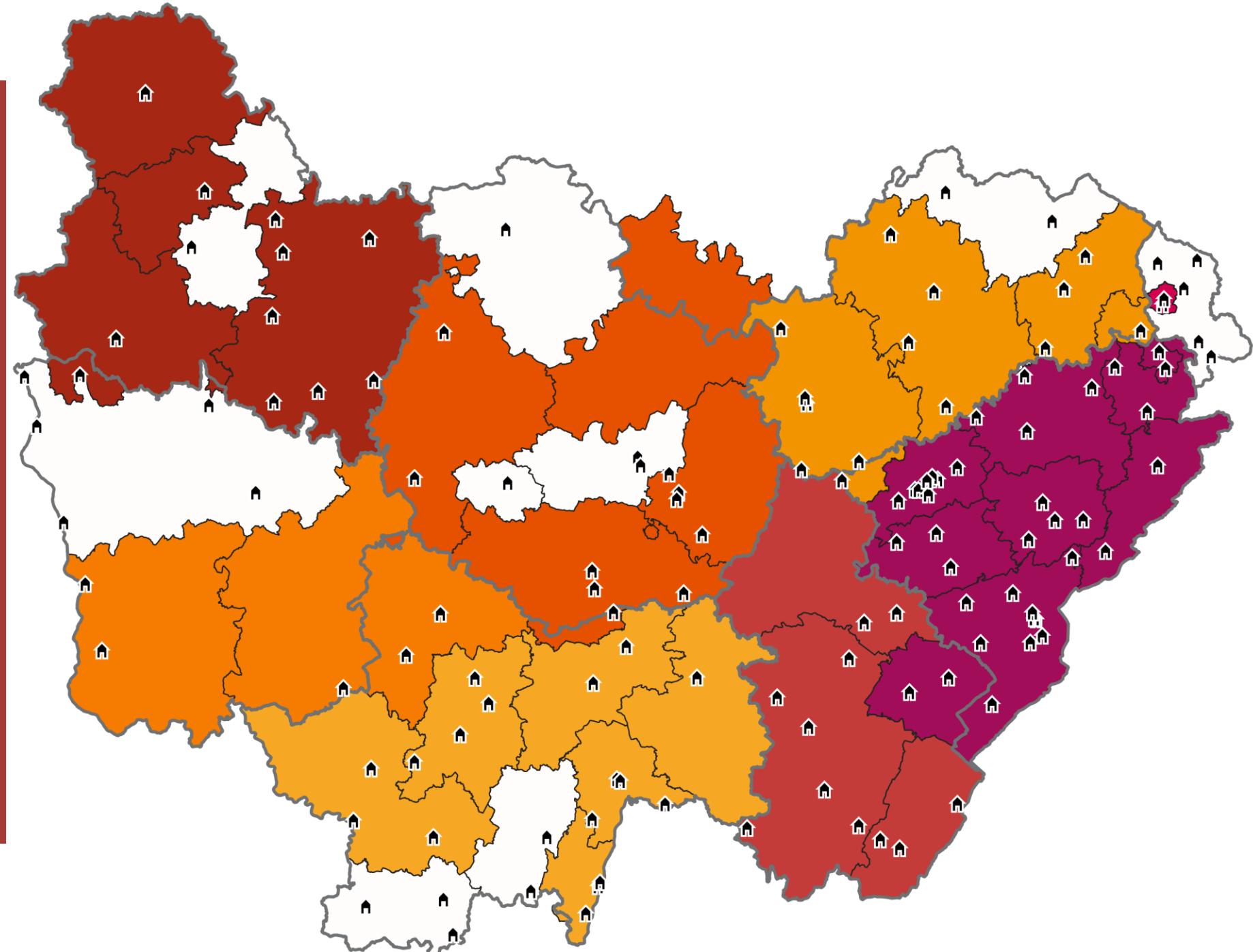
Mardi 9 décembre 2025  
Palais des Congrès – Beaune (21)

# Accueil des présidents

Arnaud BLESSEMAILLE, Co-Président - FeMaSCo-BFC

Michel SERIN, Co-Président - FeMaSCo-BFC

# EQUIPES ADHERENTES FeMaSCo-BFC



# Labellisation de la 1<sup>ère</sup> Maison France Santé en BFC - MSP St- Amand-en- Puisaye



# Journée de la Coordination FeMaSCo-BFC 2025

Mardi 9 Décembre 2025  
De 8h30 à 17h00  
Beaune ; Palais de Congrès

8h30

Accueil Café



9h00 Discours introductif des Présidents de la FeMaSCo-BFC

- \* Dr. Arnaud BLESSEMAILLE et Dr. Michel SERIN, Co-Présidents - FeMaSCo-BFC



9h15 Intervention de l'ARS-BFC



- \* Mme Mathilde MARMIER, Directrice Générale ARS-BFC

9h45

Conférence  
« Evolution de la Fonction de coordination »



L'évolution de la coordination en soins primaires (le cadre), le métier de la coordination (domaine d'activité) ainsi que ses perspectives (question de la territorialisation, professionnalisme organisationnel, réformes).

- \* M. François-Xavier SCHWEYER, professeur de sociologie à l'EHESP, Chercheur titulaire au Centre Maurice Halbwachs

11h15

Pause



11h30

Ateliers (au choix)

- \* Santé sexuelle : santé publique (Salles Rude/Monge/Marey)
  - Mme Cécile JEANNÉY, Chargée de projet en santé publique
  - M. Romain FRANCOIS, de Promotion Santé BFC

- \* Démarche qualité : résultats des enquêtes (Salle Talleyrand)
  - Mme Céline VÄÄNÄNEN, Chargée de mission qualité
  - M. Timothée DUCARROZ, Chargé de mission système d'information et nouvelles technologies

- \* Equipes en difficultés : repérer les signes avant-coureurs et actionner les leviers possibles (Salles Davout/Carnot)
  - Mme Sandrine COMMUNAL, Un Sens Commun; Coordinatrice indépendante en CPTS et MSP et Formatrice en Process Communication Model milieu de la Santé et Entreprise
  - M. Loïc FALCONNET, Chargé de mission accompagnement

# Journée de la Coordination FeMaSCo-BFC 2025

12h30

Déjeuner & stands partenariaux



14h00

Reprise Active en Plénière



14h15

PLÉNIERIE FORMATION PACTE



- \* Remise des diplômes PACTE PROMO 6 2023-2025
  - Mme Chloé MARTIN, Chargée de Mission Formation
  - M. Philippe LEVACHER, Directeur de la FeMaSCo-BFC
  - Intervenant de l'ARS-BFC
- \* Teaser de la nouvelle PROMO 8 2025-2027

15h00

Représentants nationaux des coordinateurs

- \* Retour sur l'enquête nationale des coordinateurs
  - Béatrice FAUCHEUX LENOIR, Coordinatrice Maison de Santé André Bonnotte à Poligny (39)
  - Maurice GUESNEY, Coordinateur Maison de Santé des Champs Plaisant à Sens (89)

15h15

Conférence  
« Pourquoi est-ce (parfois) si compliqué de travailler ensemble ?  
Boostez votre impact relationnel grâce aux 3 intelligences »

Dans nos environnements professionnels, les relations humaines peuvent être complexes : incompréhensions, tensions, personnalités très différentes... Et si la clé pour mieux coopérer résidait avant tout dans une meilleure connaissance de soi et des autres ? Cette conférence vous invite à explorer les trois intelligences qui sous-tendent notre manière de penser, ressentir et agir.

- \* Mme Camille PICARD, Cabinet Comitis Consulting et intervenante à l'ICN de Nancy.

16h45

Brèves & Mot de conclusion

# Discours de l'ARS-BFC

Mme Mathilde MARMIER, Directrice Générale ARS BFC

# Conférence « Evolution de la fonction de coordination »

Mr François-Xavier SCHWEYER, Professeur de sociologie à  
l'EHESP, Chercheur titulaire au centre Maurice Halbwachs

PAUSE et reprise à  
11h30 avec les ateliers

## Les ateliers

**Salles Rude/Monge/Marey** : santé sexuelle avec Promotion santé, la CPTS CC et Cécile

**Salle Talleyrand** : résultats des enquêtes qualité avec Céline et Timothée

**Salle Davout/Carnot (plénière)** : équipes en difficultés, repérer les signes avant-coureurs et actionner les leviers possibles avec Sandrine Communal et Loïc

# PAUSE REPAS ET STANDS PARTENAIRES

Reprise plénière à 14 h !



# Reprise Active en Plénière

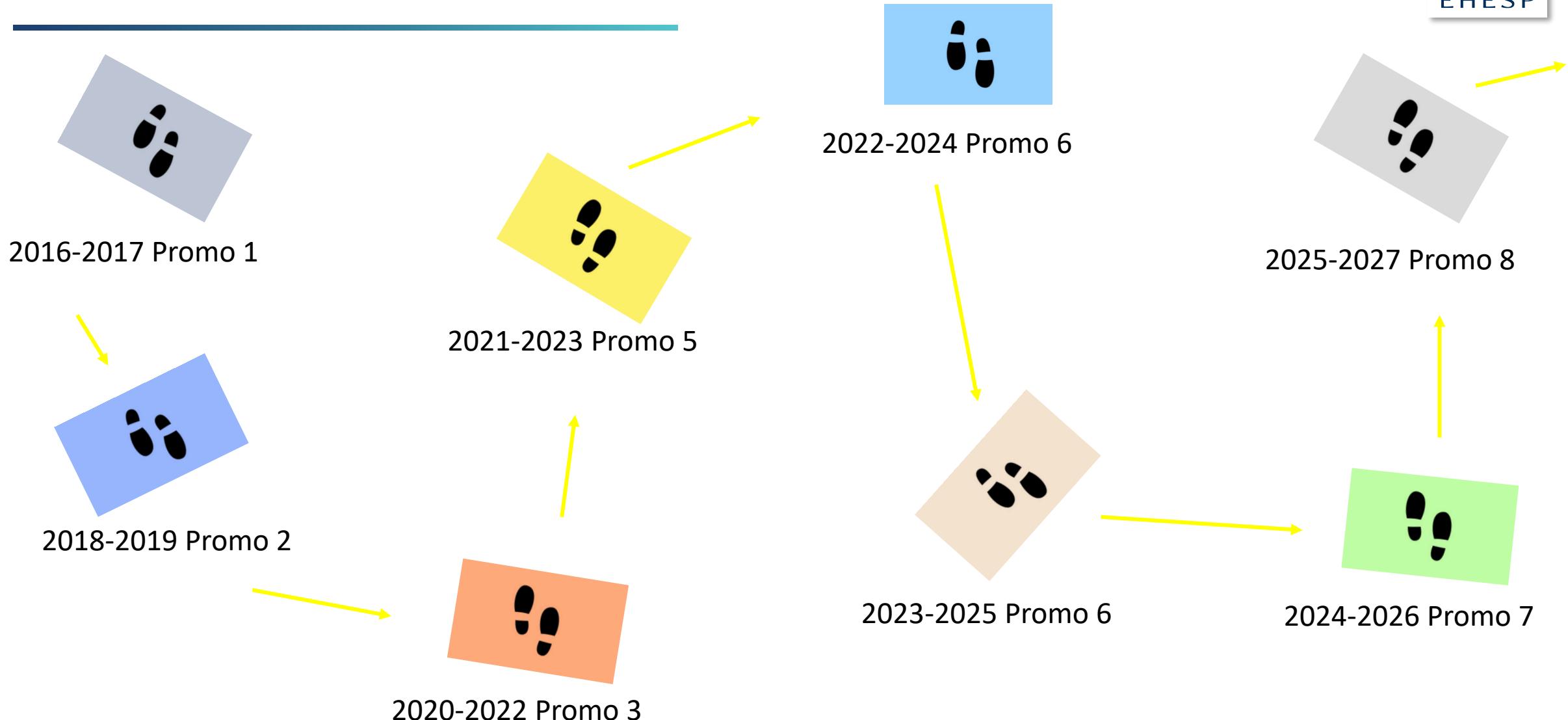
Mr Jean FAUCHER, Enseignant APA chez capable

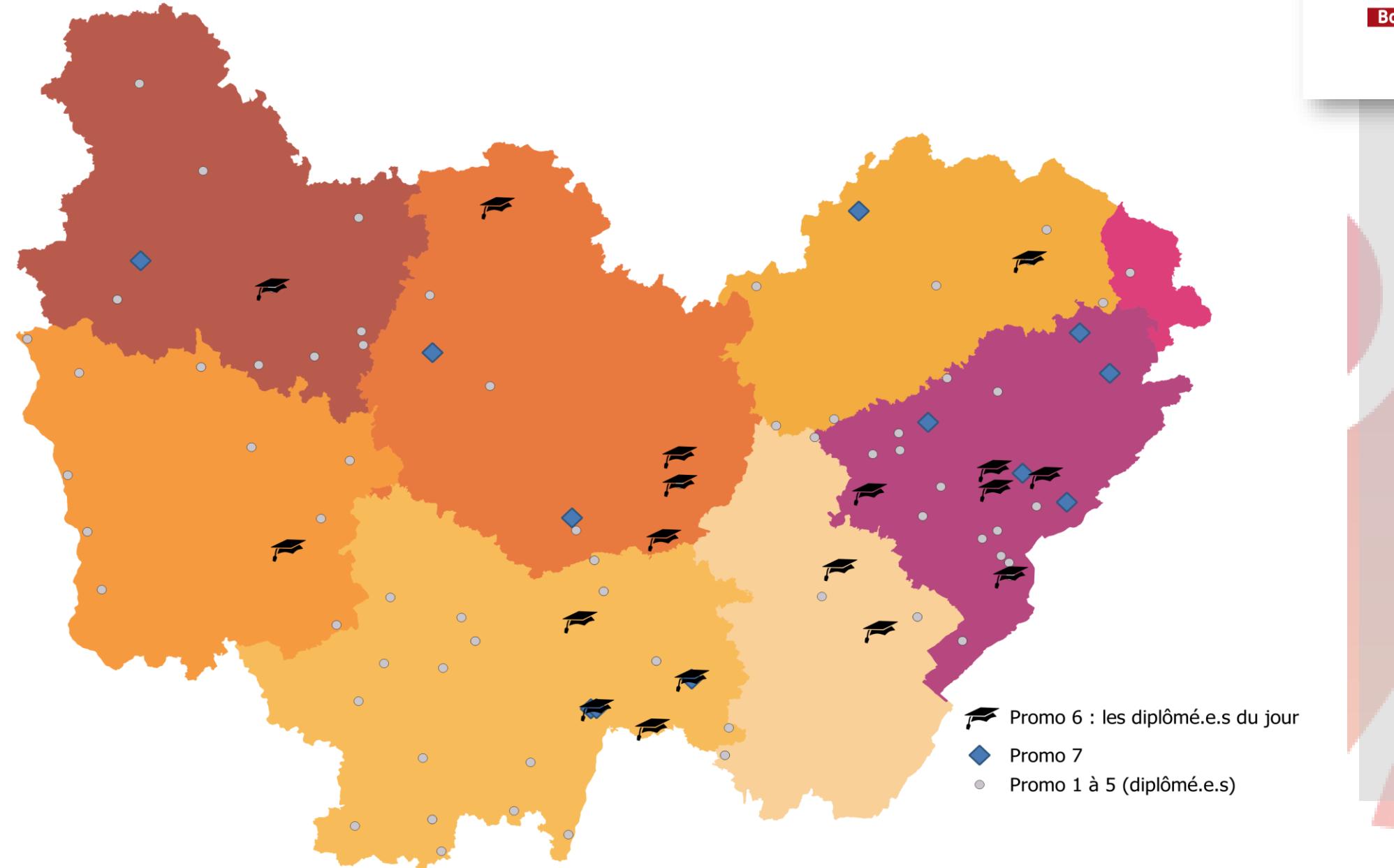


# Formation PACTE-EHESP

Remise des diplômes à la Promo 6 et  
présentation de la Promo 8

# La frise de PACTE





-103 diplômés et  
12 en cours de  
formation

-2 formatrices  
relais

-8 promos (6  
terminées, 1 en  
cours et 1 en  
démarrage)



# PACE : REMISE DES DIPLOMES PROMO 6 2023-2025

- V. GANZER (ARS BFC)  
- P. LEVACHER (FeMaSCo)





Priscilla  
BONNARD  
MSP Seurre





Carine BUCHEZ  
MSP Vermenton





# Anne DEVILLERS MSP Quingey





Zinabe DJAAFER  
MSP Chalon-sur-  
Saône





# Priscilla FILLON

## CPTS Pays d'Or





# Célia GERVASONI

## MSP Champagnole





# Brigitte GIAMPICCOLO MSP Nods et Orchamps- Vennes





# Solène KLOPFER

## CPTS Pays Luron



Ludivine  
LABASTIRE  
MSP Moulins-  
Engilbert





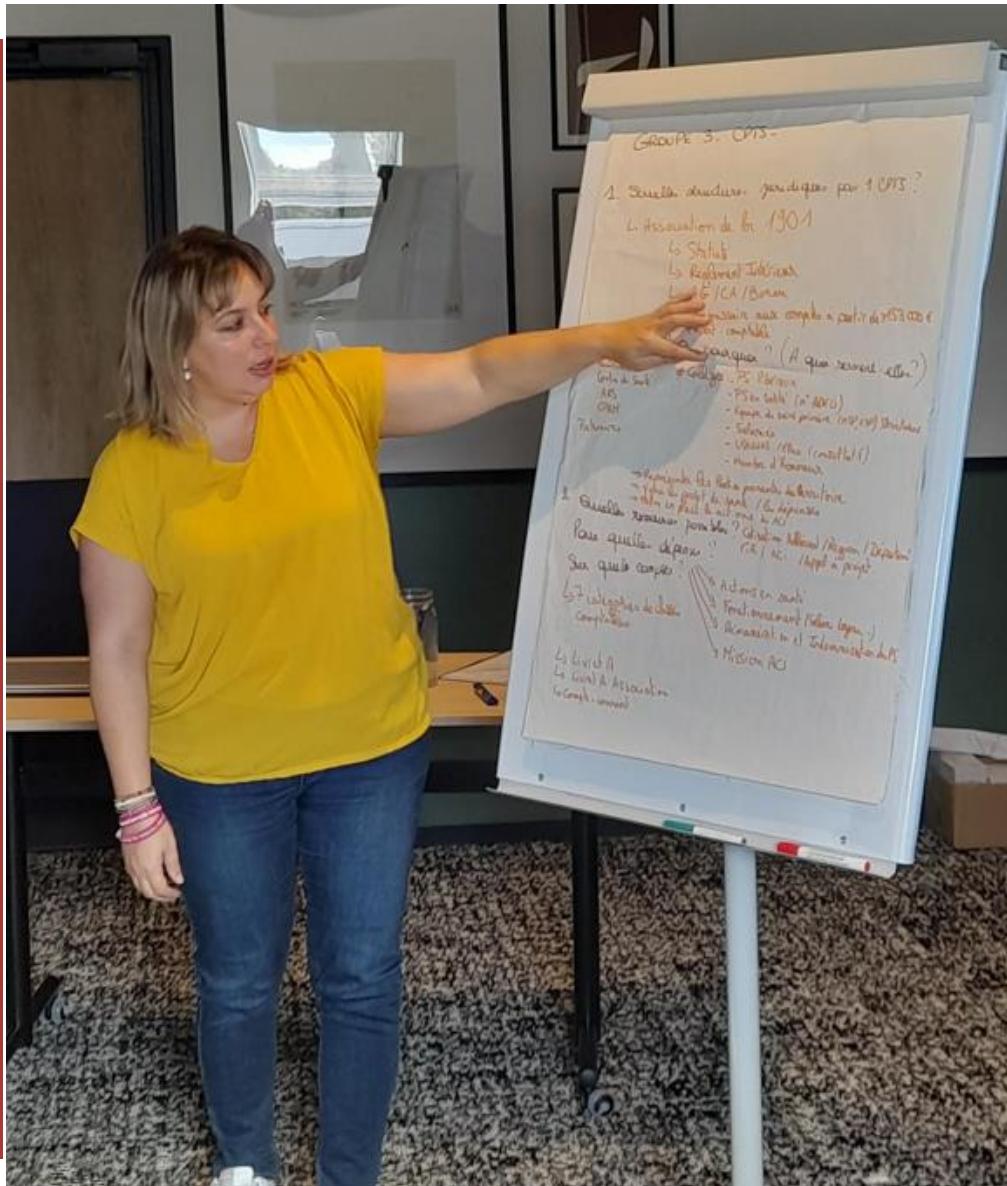
# Agathe MIGNARD MSP Châtillon- sur-Seine





# Marine PUNKOW

## CPTS Portes du Haut-Doubs



# Formation PACTE-EHESP

Teaser de la Promo 8  
« A vous les studios !! »

# Représentants nationaux coordinateurs

**Retour sur l'enquête nationale des coordinateurs**

# COMMISSION NATIONALE DES COORDINATEURS

La commission AVECsanté qui représente le métier des coordinateurs.trices en équipe de soins primaires



**Bilitis FAUCHEUX-LENOIR**  
**Maurice GUESNEY**  
Beaune, le 9 décembre 2025



## LA COMMISSION NATIONALE COORDINATION

### CRÉATION

- Décision de création suite au congrès Avecsanté de 2019
- Volonté Avecsanté et fédérations régionales d'engager des travaux en vue de la reconnaissance métier du coordinateur en MSP et plus largement de la coordination des équipes pluriprofessionnelles.

## LA COMMISSION NATIONALE COORDINATION

### OBJECTIFS

- Positionner la fonction de coordinateur de MSP le plus tôt possible dans la structuration de l'équipe et tout au long de son développement
- Répondre aux sollicitations ponctuelles d'AvecSanté en lien avec l'actualité
- Interpeller, conseiller et alimenter le plaidoyer d'AvecSanté sur le sujet de la coordination en MSP
- Être force de proposition sur des sujets
- Être diffusés pour outiller les fédérations régionales

**LA COMMISSION  
NATIONALE  
COORDINATION**

## FEUILLE DE ROUTE 2025-2026

- Apporter une expertise quant aux résultats de l'enquête à destination des coordinateurs de MSP diffusés au dernier semestre 2024
- Mise à jour du « guide de la coordination en équipe de soins primaires » établit par la commission des coordinatrices de MSP de 2019
- Etablir une « grille de suivi du coordinateur de MSP » dans l'objectif de mettre en perspective l'évolution du métier de coordinateur en MSP en lien avec la reconnaissance des compétences professionnelles
- Atelier Lyon 2026

# Le questionnaire national 2024

---

## Pourquoi ?

- Pour se faire connaître
- Pour mieux connaître ceux que nous représentons
- Pour cibler les attentes prioritaires et la vision du terrain

## Les Résultats

- **619 Répondants au niveau national**
- **76 Répondants au niveau régional**



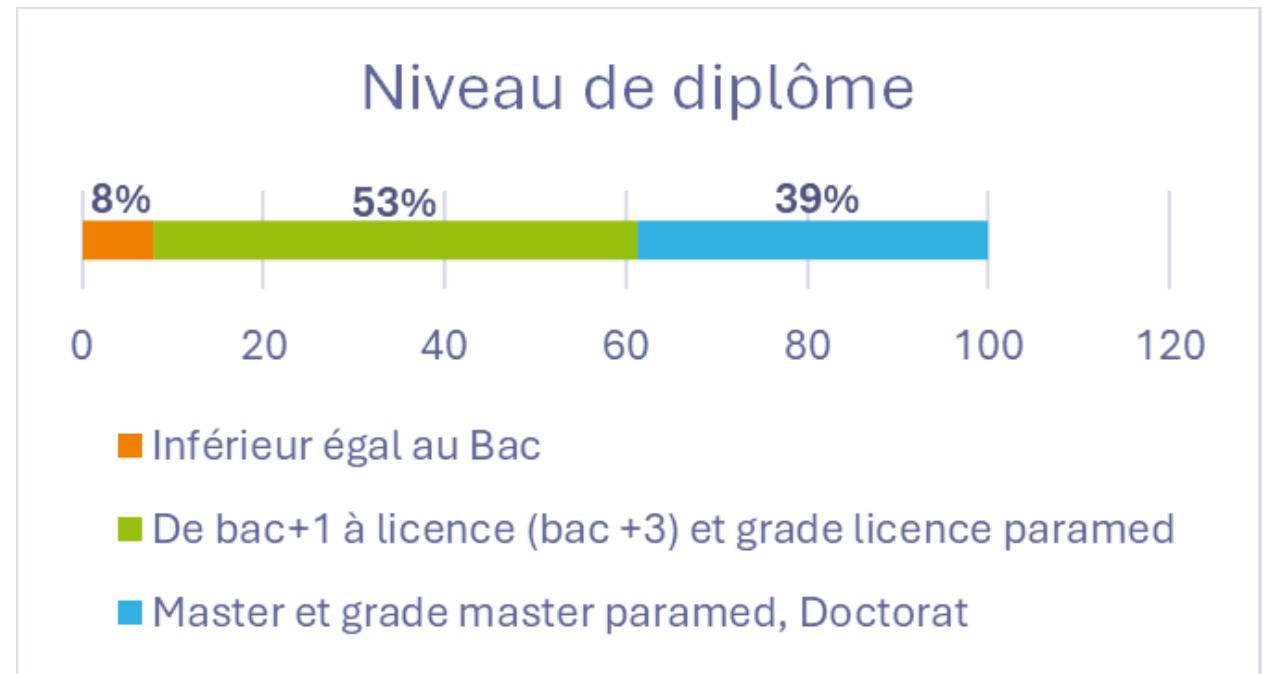
# Les résultats

## Profils

Taille de l'échantillon : n=619 répondants (109 n'ont pas terminé le questionnaire)

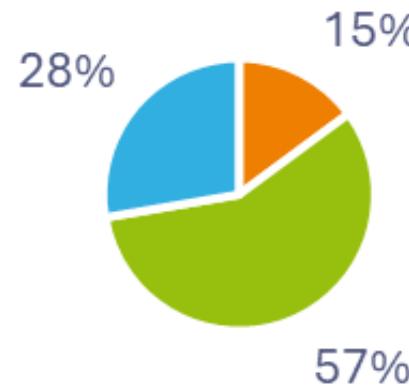
Genre : Homme : 13,6%

Femme : 86,4%



## Âge des répondants

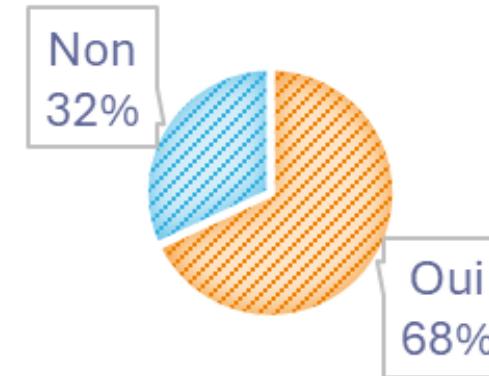
- 18-34 ans
- 35-49 ans
- supérieur à 50 ans



# Les résultats

## Formation PACTE

### FORMATION PACTE EHESP SUIVIE



Année de diplômatation PACTE EHESP des répondants



# Les résultats

---

## Statut professionnel du coordinateur

Statut du coordinateur	Fréquence	Pourcentage
Réponses manquantes	69	11,1
Libéral	147	23,7
Salarié	246	39,7
Autoentrepreneur	116	18,7
Portage salarial (ex : groupement employeur)	14	2,3
Autre (veuillez préciser)	27	4,4
	619	

# Les résultats

## Les prises de fonction



Année	Fréquence	Pourcentage
2007	2	0,3
2009	1	0,2
2010	3	0,5
2011	2	0,3
2012	5	0,8
2013	3	0,5
2014	8	1,3
2015	10	1,6
2016	20	3,2
2017	18	2,9
2018	40	6,5
2019	43	6,9
2020	49	7,9
2021	63	10,2
2022	96	15,5
2023	105	17,0
2024	79	12,8
2025	3	0,5
Total	550	88,9
Réponses manquantes	69	11,1

# Les résultats

## Conditions de travail

La coordination est-elle votre emploi principal ?

- Oui
- Non



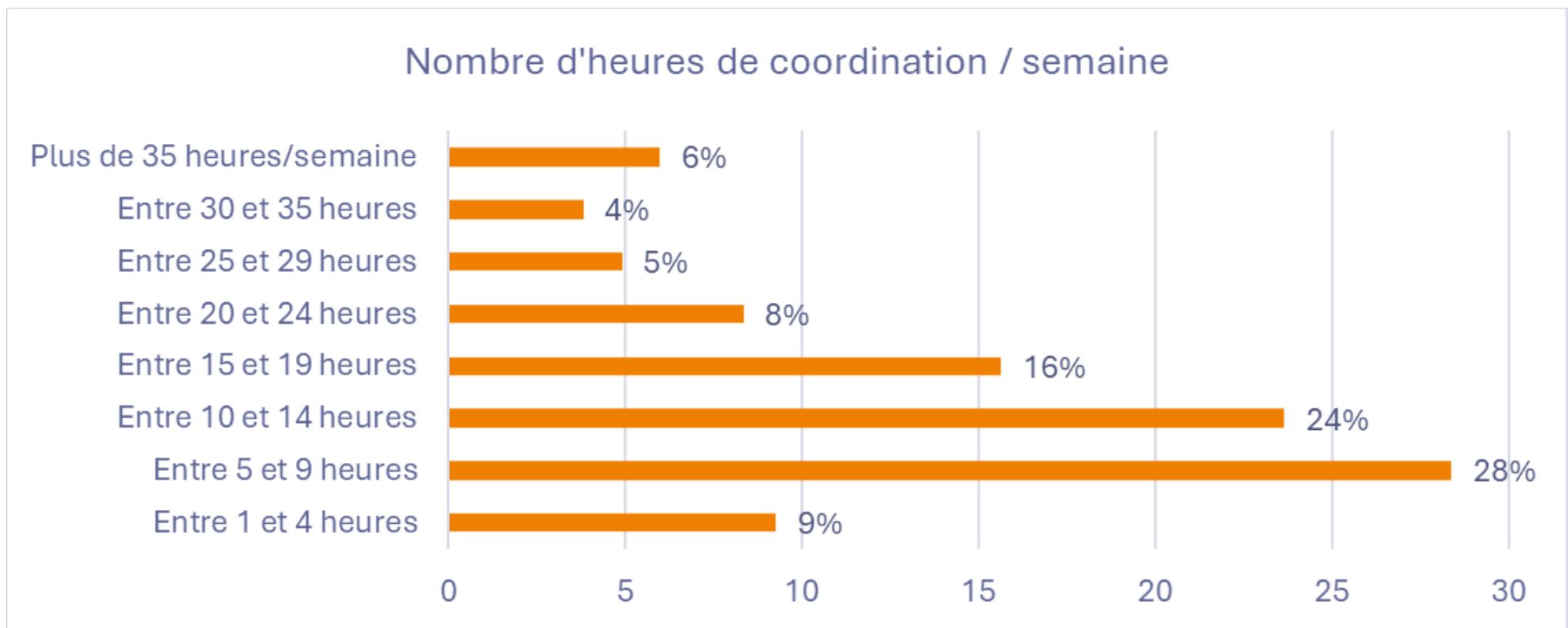
Pour 57% des répondants, la coordination de MSP n'est pas leur emploi principal.

Les précisions apportées pour les répondants dont la coordination n'est pas leur emploi principal permet de définir des « tendances ». En effet :

- La plupart des coordos MSP pour lesquels la coordination n'est pas leur emploi principal sont professionnels de santé (médicaux, paramédicaux) ;
- En 2<sup>nd</sup> lieu, ce sont des secrétaires / assistants administratifs ;
- En 3<sup>ème</sup> lieu, ce sont des assistants médicaux.

# Les résultats

**Conditions de travail :** 91 % des répondants ont une fiche de poste ou une lettre de mission détaillée. Cependant pour 43 % le nombre d'heures contractualisées ne correspond pas au nombre d'heures réalisées



# Les résultats

## Les missions

Pouvez-vous préciser **quelles sont vos missions de coordination auprès de l'équipe ?**  
(Plusieurs réponses possibles)

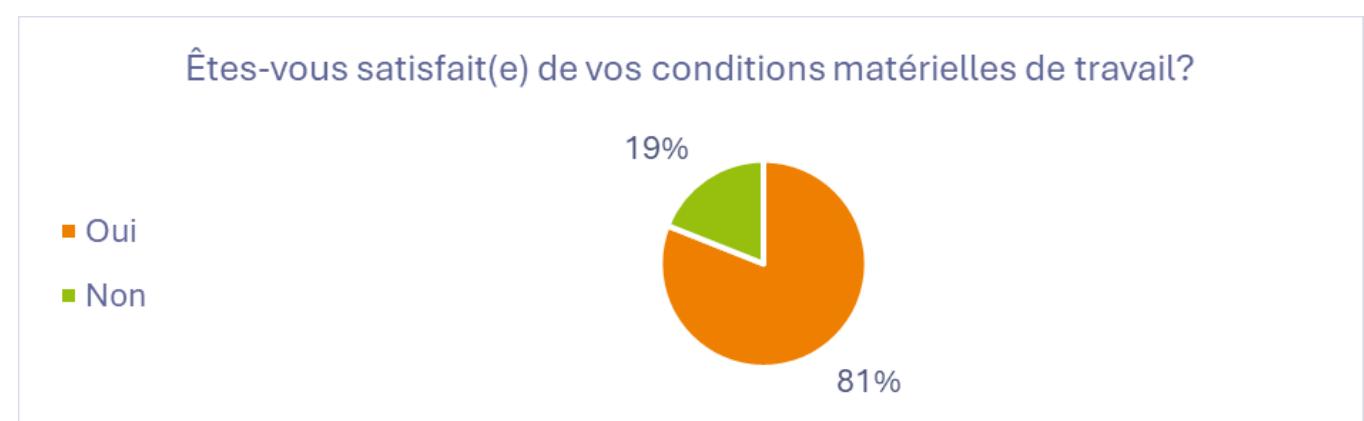


# Les résultats

## Éléments de réussite et perception du bien être

**Facteurs positifs** : des rencontres régulières (mensuelles, hebdomadaires) avec l'équipe contribuent au sentiment de bien être :

- Gérant/coordinateur
- Équipe/coordinateur



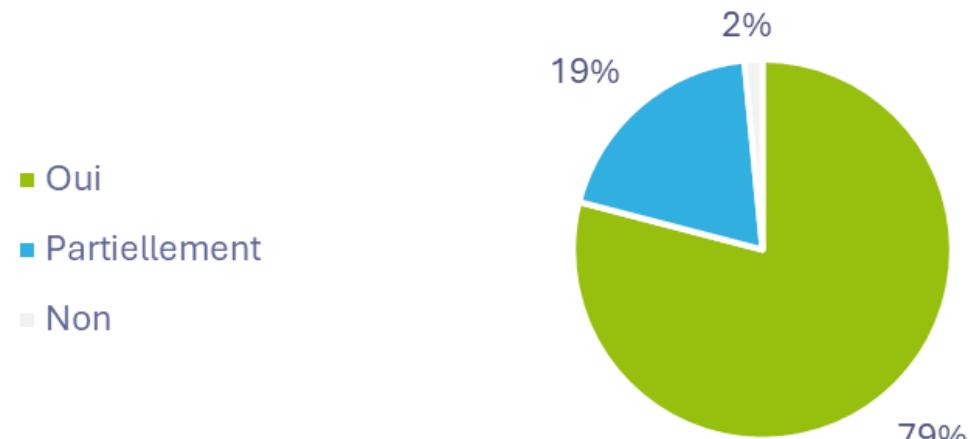
## Facteur négatif

- Un temps dédié à la coordination insuffisant

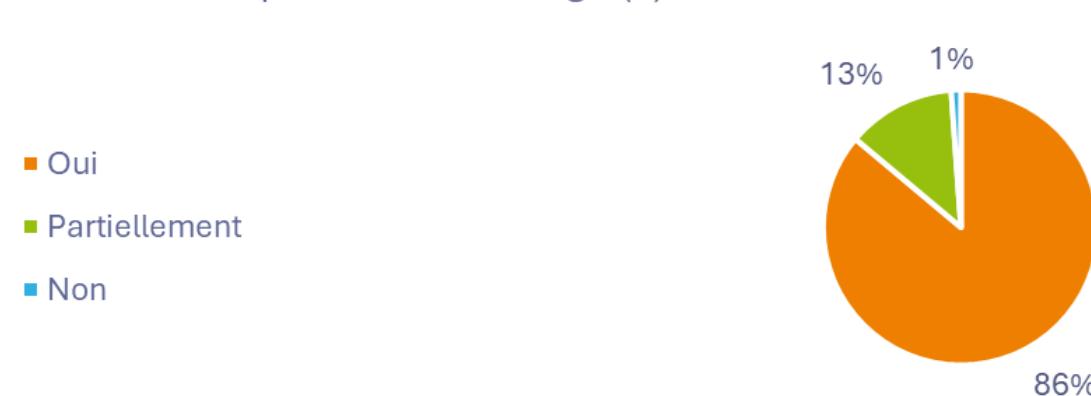
# Les résultats

## Perception de la reconnaissance, de l'intégration

Diriez-vous que vous êtes reconnu(e) par l'équipe?



Diriez-vous que vous êtes intégré(e) comme un membre de l'équipe?



# Les résultats

---

Raisons des répondants ayant une humeur / bien être supérieur ou égal à 5 :  
(baromètre de 0 à 10)

Les notes supérieures ou égales à 5 sont souvent des personnes mentionnant avoir une prise de fonction récente. Globalement, les raisons de ce sentiment sont liées à :

- la satisfaction dans leur fonction due notamment au respect et à l'autonomie du coordinateur ;
- la richesse et l'intérêt pour le travail mené ;
- la progression des tâches et des missions ;
- la bonne dynamique d'équipe et de bonnes conditions de travail ;
- des prises de décision collégiales
- l'apport d'une formation (PACTE est notamment mentionnée)

# Les résultats

---

Raisons des répondants ayant une humeur / sentiment de bien être **inférieur ou égal à 5** : (baromètre de 0 à 10)

- Manque de reconnaissance du coordinateur au sein de l'équipe et du métier en lui-même ;
- Surmenage lié à un nombre important d'heures effectuées au-delà de ce qui est mentionné dans la fiche de poste / lettre de mission du coordinateur ;
- Faible rémunération et manque de perspectives quant à une évolution de la rémunération ;
- Logiciels non adaptés et des justificatifs institutionnels / administratifs parfois déconnectés de la réalité en lien avec une lourdeur administrative. Egalelement des inquiétudes montantes liées au contexte institutionnel à toujours plus d'indicateurs ;

# Les résultats

---

Raisons des répondants ayant une humeur / sentiment de bien être **inférieur ou égal à 5** : (baromètre de 0 à 10)

- Forte charge mentale notamment liée aux problématiques de dynamique d'équipe et de gestion de conflits, aux problématiques liées au budget et à la situation économique de la MSP ;
- Manque de satisfaction engendrant de l'épuisement ;
- Manque de formation (notamment en termes de gestion de projet, de communication, d'animation de groupe)
- Manque de disponibilité de l'équipe
- Manque de perspectives professionnelles

# Et en 2026...

---

- Nouvelle enquête 2026
- Rencontre Avecsanté Lyon 2026

Appel a témoigne dans le cadre de l'atelier  
trouver sa place en équipe : *répartition des  
rôles, les interactions entre coordo, leader et  
pros de santé*

N'oubliez pas de proposer de présenter votre  
projet !

# A vos côtés...

---

Nous sommes là pour porter la voix des coordinateurs de la région, relayer vos besoins, préoccupations et propositions, alors n'hésitez pas à revenir vers nous et vous joindre au groupe WA si ce n'est pas encore fait...

Bilitis : 06 88 88 51 06 / [faucheuxbilitis@gmail.com](mailto:faucheuxbilitis@gmail.com)

Maurice : 07 49 19 02 53 / [mauriceguesney@gmail.com](mailto:mauriceguesney@gmail.com)

# Conférence « Pourquoi est-ce (parfois) si compliqué de travailler ensemble Booster votre impact relationnel grâce aux 3 intelligences »

Mme Camille PICARD, Cabinet Comitis Consulting et intervenante à l'ICN de Nancy

Pourquoi est-ce parfois si compliqué de travailler ensemble ?

Boostez votre impact relationnel grâce aux 3 intelligences

Journée de la coordination de la Fédération des Maisons de Santé et de l'Exercice  
Coordonné de Bourgogne-Franche-Comté – 09/12/2025

# Sommaire

---

Présentation

---

Introduction connaissance de soi

---

Les « 3 I »

---

Echanges

---

Wooclap (?)

# Bienvenue à tous !



# Camille Picard

- # Engagement du collectif
- # Management opérationnel
- # Intelligence relationnelle

Consultante, formatrice et coach professionnelle

Mon sujet de prédilection : le management, et plus particulièrement les enjeux organisationnels et humains qui en découlent.

J'aime accompagner des managers et des dirigeants d'entreprises dans le développement de compétences relationnelles , au service de la performance collective.

Objectif visé : l'ajustement de posture « sur mesure et sans couture »

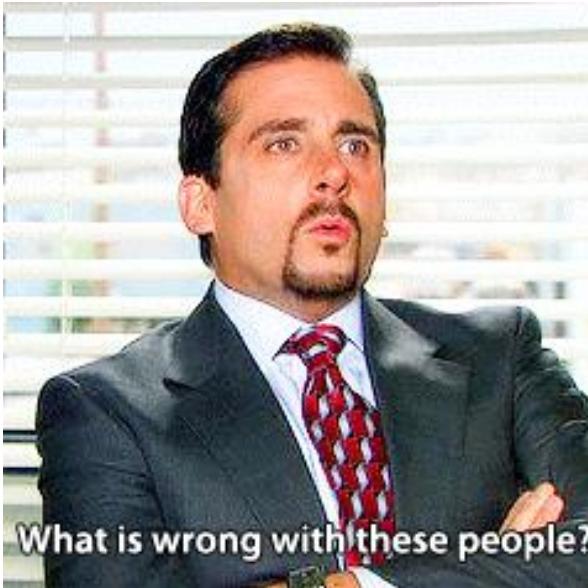
<https://www.comitis-consulting.com/>

<https://www.linkedin.com/in/camille-picard-90326062/>

# Introduction

# Connaissance soi & compréhension des autres

Vous avez sans doute tous déjà pensé un jour :  
« On a les mêmes objectifs, et pourtant on  
n'arrive pas à travailler ensemble ... pourquoi  
est-ce parfois si difficile ? »



« Et si, avant de vouloir mieux comprendre les autres, on apprenait à mieux se comprendre soi-même ? »

# Pourquoi c'est important ?



Daniel Goleman (*Emotional Intelligence*, 1995) :

« La conscience de soi émotionnelle est la pierre angulaire de toute intelligence émotionnelle. »

Will Schutz (*The Human Element: Productivity, Self-Esteem, and the Bottom Line*, 1994) :

« L'estime de soi est au cœur de toutes les relations humaines et de la productivité dans les organisations. ... Les difficultés de travail en équipe proviennent des rigidités et des attitudes défensives des individus, qui ne sont pas liées aux différences entre les membres, mais à une faible estime de soi et à la peur d'être exposé. »





Mon intention  
aujourd’hui ...

Vous montrer comment nos 3  
intelligences

MENTALE  
ÉMOTIONNELLE  
INSTINCTIVE

influencent nos relations, nos réactions et  
notre impact collectif.

# Les 3 intelligences

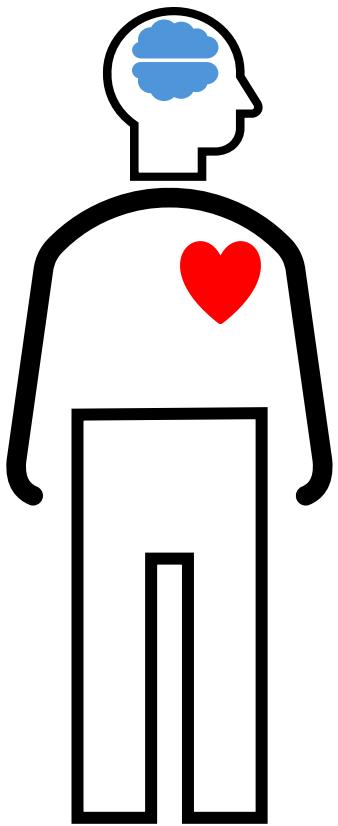
# Les 3 intelligences

Pour illustrer mon propos et soutenir l'hypothèse qu'une bonne connaissance de soi est une compétence fondamentale pour mieux vivre l'altérité et améliorer ses rapports avec les autres, je propose de m'appuyer sur la présentation des **3 intelligences**:

- ❖ **Mentale**
- ❖ **Émotionnelle**
- ❖ **Instinctive**



# Les 3 formes d'intelligence



Mental

◆ ..... ➤ *Réflexion*

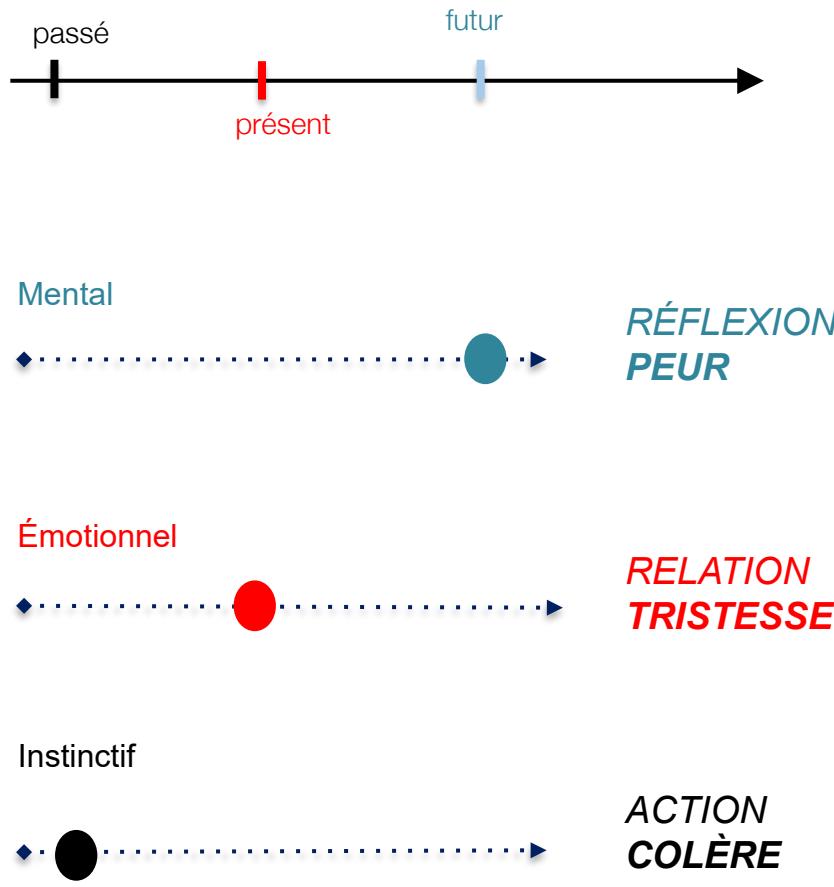
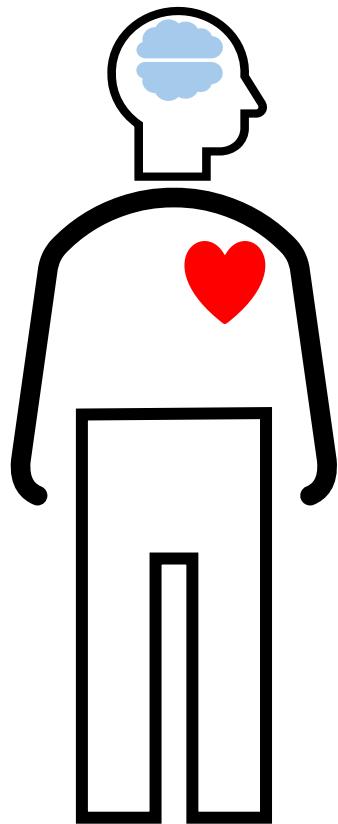
Émotionnel

◆ ..... ➤ *Relation*

Instinctif

◆ ..... ➤ *Action*

# Les 3 intelligences référées au temps & aux émotions



# 3 signatures émotionnelles qui s'activent face au stress

« Tu es en retard là Elodie, le délai max pour rendre ce projet c'était hier ! »



Mental



Flight

**Fuite**

« Ce n'est pas moi, c'est Jean qui devait... »

« Ah bon, ben je ne sais pas ce qui s'est passé... »



Émotionnel



Freeze

**Inhibition**

« Vous avez raison, je suis nul »

« Pfff, je n'y arriverai jamais »



Instinctif

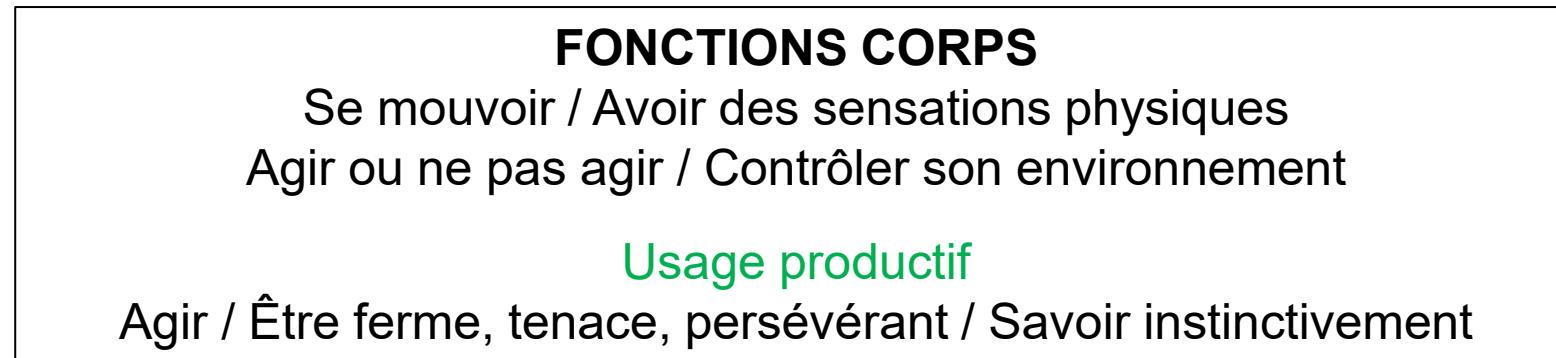
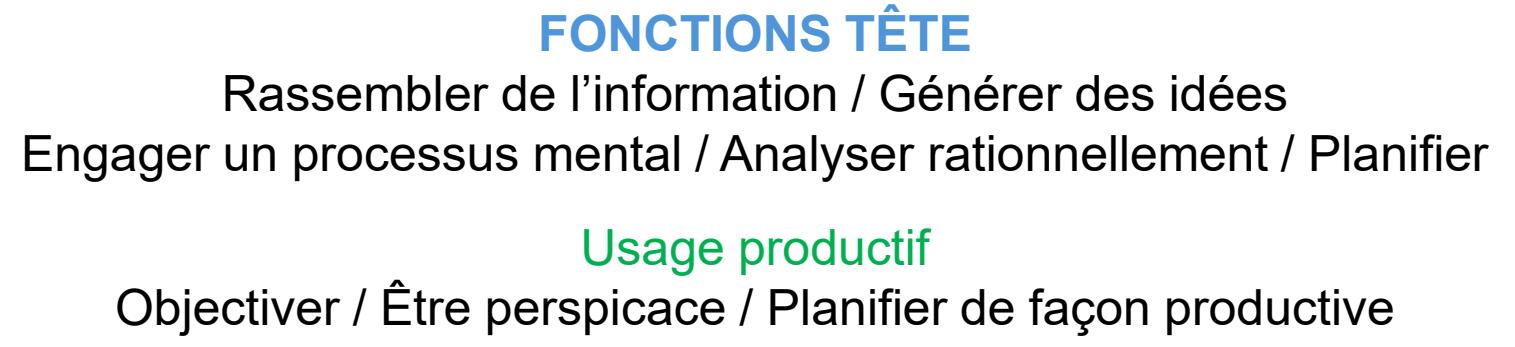
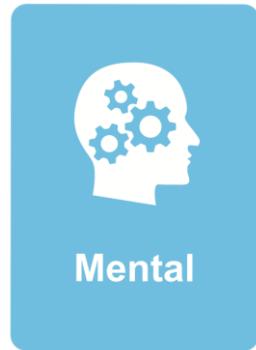


Fight

**Lutte**

« C'est exact, tout le monde a droit à l'erreur »  
(= tu ne me fais pas peur)

« Oui, ce ne serait pas arrivé si vous aviez été clair dès le départ sur la demande.»





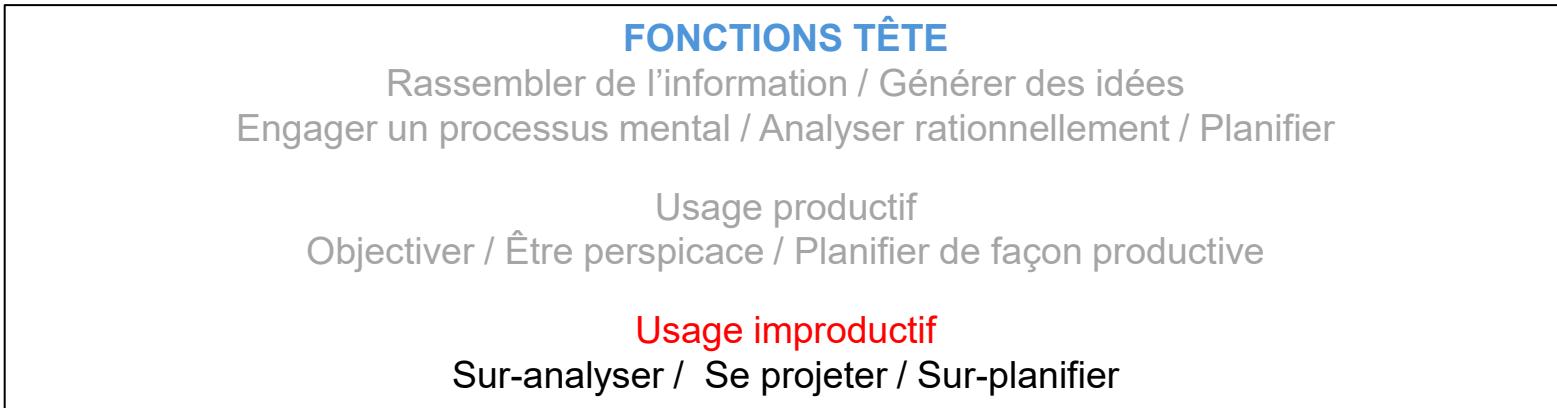
Mental



Émotionnel



Instinctif





Instinctif



Mental



Emotionnel

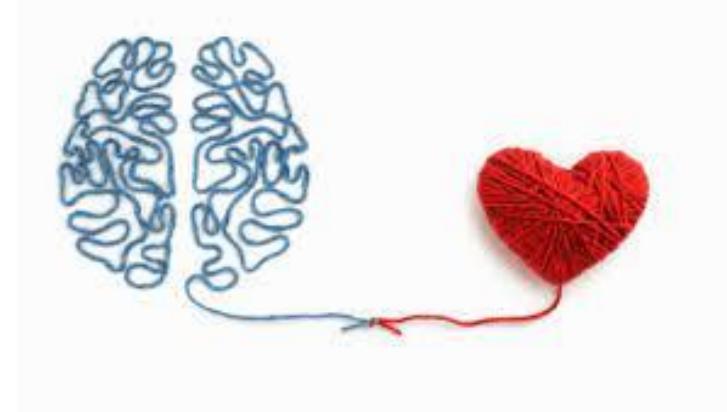


# La notion de préférence

- Les 3 intelligences sont relativement autonomes.
- Elles sont en accord ou en désaccord (congruence)
- Nous les **utilisons** par ordre de **préférence**



1 des formes d'intelligence est ma Préférée ( $\neq$  exclusive),  
Elle se manifeste plus nettement lorsque je suis sous stress,  
Elle prend alors le contrôle de ma personnalité.



# Quelle est ma préférence ?



Mental

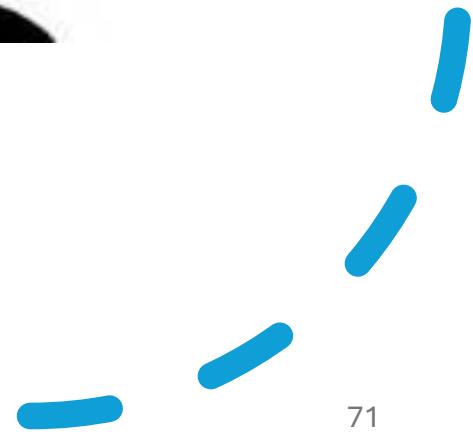


Émotionnel



Instinctif

# Qui est qui ?



# Quel centre anime principalement Jérôme ?

- Vendredi, Jérôme, coordinateur CPTS, a passé une bonne partie de l'après-midi dans une maison de santé récemment intégrée à la dynamique territoriale. Les échanges ont duré plus longtemps que prévu, mais il n'a pas cherché à les écourter :  
*« On sent que cette équipe a une vraie histoire et qu'ils avaient besoin de parler... »* s'est-il dit en repartant.
- Le lundi, il commence à structurer une proposition d'accompagnement pour la maison de santé. Il y revient par touches successives entre deux sollicitations : une collègue qui lui demande un avis sur un dossier en cours, un directeur inquiet pour son financement ; autant de personnes qui comptent sur son aide.
- La version aboutie de sa proposition sort finalement le mercredi soir, quand il peut enfin travailler au calme.
- Pour construire le projet, Jérôme a décidé de s'appuyer sur deux collègues. Parmi eux, Céline, qui n'est pas la référence interne la plus pointue sur ce type de dispositif, mais qui connaît bien les équipes de terrain et travaille efficacement en binôme.
- Son responsable s'étonne qu'il n'ait pas intégré Pierre, pourtant identifié comme expert technique sur ce type d'accompagnement.
- Jérôme répond avec prudence :  
*« Pierre est très solide techniquement... mais sur ce projet j'avais surtout besoin d'une approche partagée. »*
- Il ne dira pas explicitement que Céline traverse une période professionnelle compliquée, mais il estime qu'elle avait besoin de ce projet autant que la maison de santé.
- Face à la remarque de son responsable, il conclut simplement :  
*« Le projet tient. L'équipe adhère. On est dans les clous. »*
- Mais intérieurement, ce n'est pas seulement cela qu'il mesure.

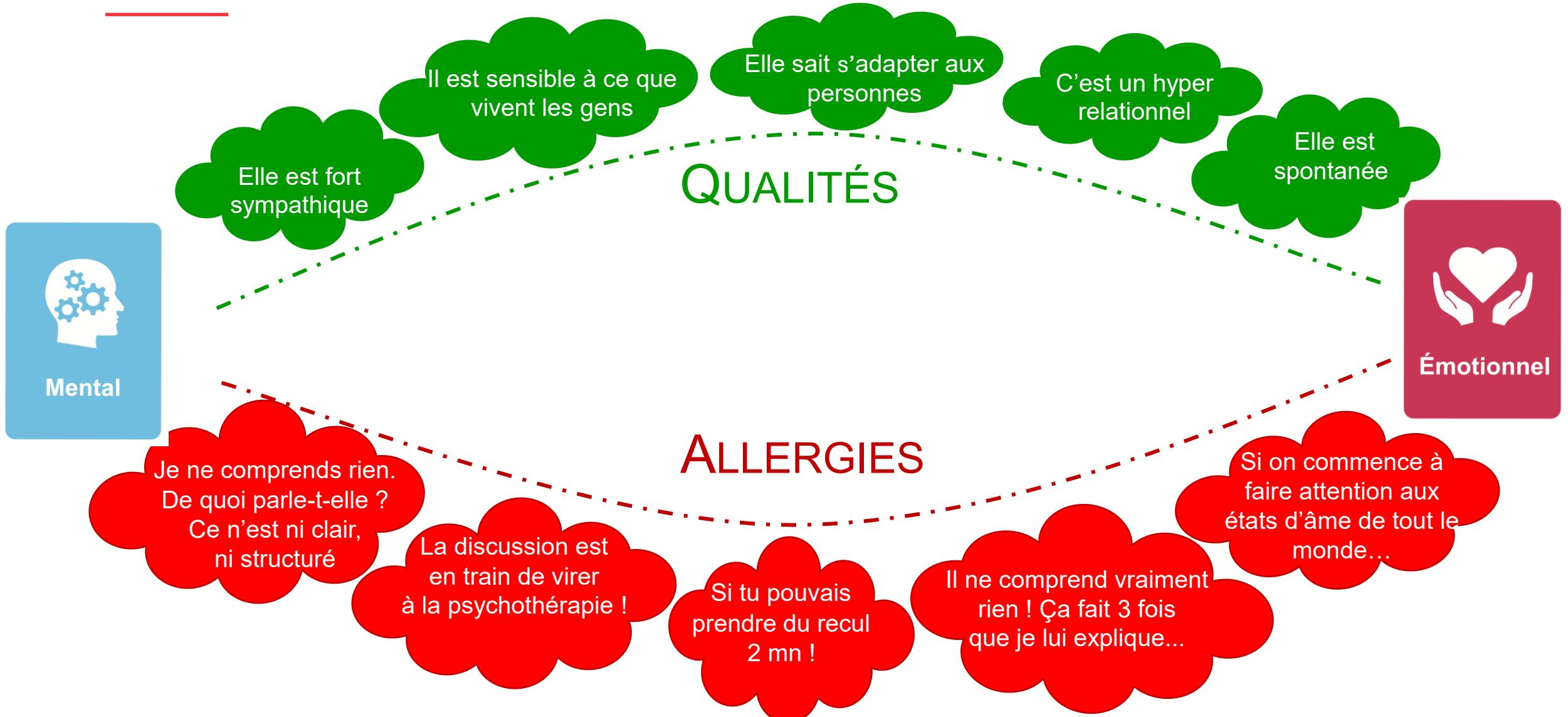
# Quel centre anime principalement Paul ?

- Paul, médecin et gestionnaire d'une maison de santé, termine un échange avec la secrétaire de son établissement en une trentaine de minutes. Il a immédiatement cerné le problème : une mauvaise organisation qui ralentit la gestion administrative de leur maison de santé.
- Dès la fin du rendez-vous, il retourne à son bureau et ouvre son ordinateur. Il rédige sans attendre un plan d'action : réorganisation des circuits, modification d'un protocole, répartition des rôles entre professionnels. Il fait relire rapidement le document à un médecin de la maison de santé, qu'il estime « efficace et concret ».
- Dans la foulée, il ajuste deux ou trois points et envoie le document à tous les professionnels de l'établissement le soir même, pour mise en œuvre.
- Les autres collaborateurs prennent donc connaissance de ces modifications après coup. Certains s'agacent :
- « On n'a même pas eu le temps d'en discuter ensemble... Tu agis toujours dans l'urgence ! »
- Paul, lui, ne comprend pas bien la remarque. Pour lui, la situation est simple : il y avait un problème → il a agi.
- Dans sa tête :
- « Une situation qui s'enlise avec des retards de remboursements, c'est un problème qu'il faut traiter dès maintenant, pas dans quinze jours. »  
« On discutera après, mais d'abord on avance. »  
« Je préfère faire quitte à corriger, plutôt que réfléchir sans fin. »
- De son point de vue, trop de réunions ralentissent l'action, trop d'échanges retardent la solution :
- « Ce qui compte, c'est que ça fonctionne. Le reste, on verra plus tard. »

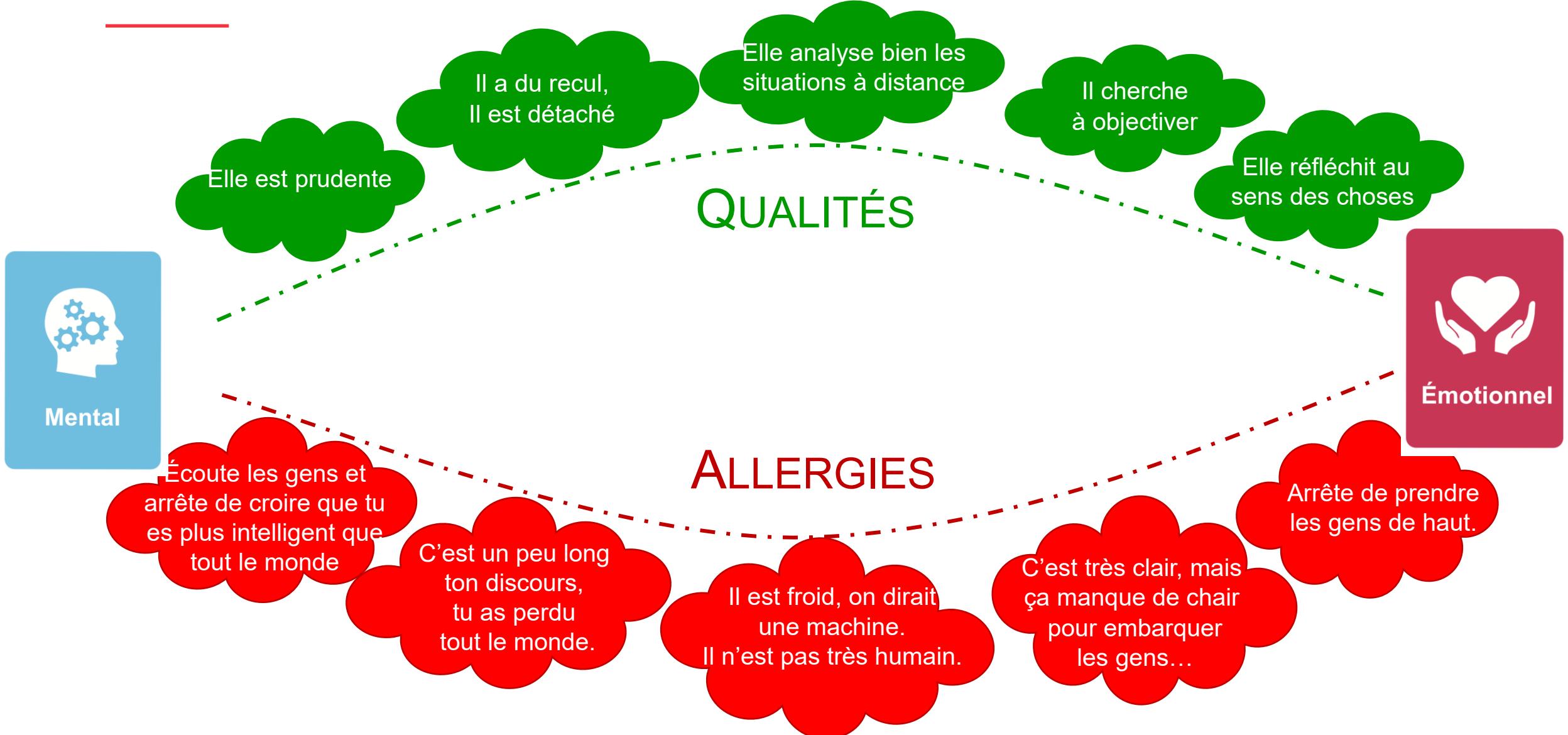
# Quel centre anime principalement Margot ?

- Margot, coordinatrice au sein d'une CPTS, est chargée d'organiser et d'animer un groupe de travail en interne. Ce groupe de travail a pour objectif d'élaborer un plan d'action pour favoriser l'accueil des nouveaux professionnels de santé sur le territoire de la CPTS.
- Pour un sujet si important, elle a besoin d'un temps de préparation individuelle et de réflexion en amont.
- Avant de se lancer dans ce projet, elle s'assure donc d'avoir récolté tous les documents nécessaires pour préparer une analyse fiable et une proposition adaptée (dernières statistiques, analyses terrain, etc.). Elle anticipe déjà le moment où elle devra rédiger son plan d'action et sait que ces informations seront indispensables pour être précise et complète.
- Avant de se mettre au travail, Margot revoit également soigneusement les profils des professionnels disponibles au sein de la CPTS pour sélectionner les deux qu'elle juge les plus aptes à participer à ce projet. Elle prend le temps de réfléchir aux forces de chacun, afin que le dispositif soit cohérent et solide.
- Comme toujours, ses collègues trouveront son document un peu long et détaillé. Mais elle sait que cette précision et cette exhaustivité sont précieuses pour garantir une mise en œuvre efficace et respectueuse des besoins des professionnels de santé travaillant sur leur territoire.

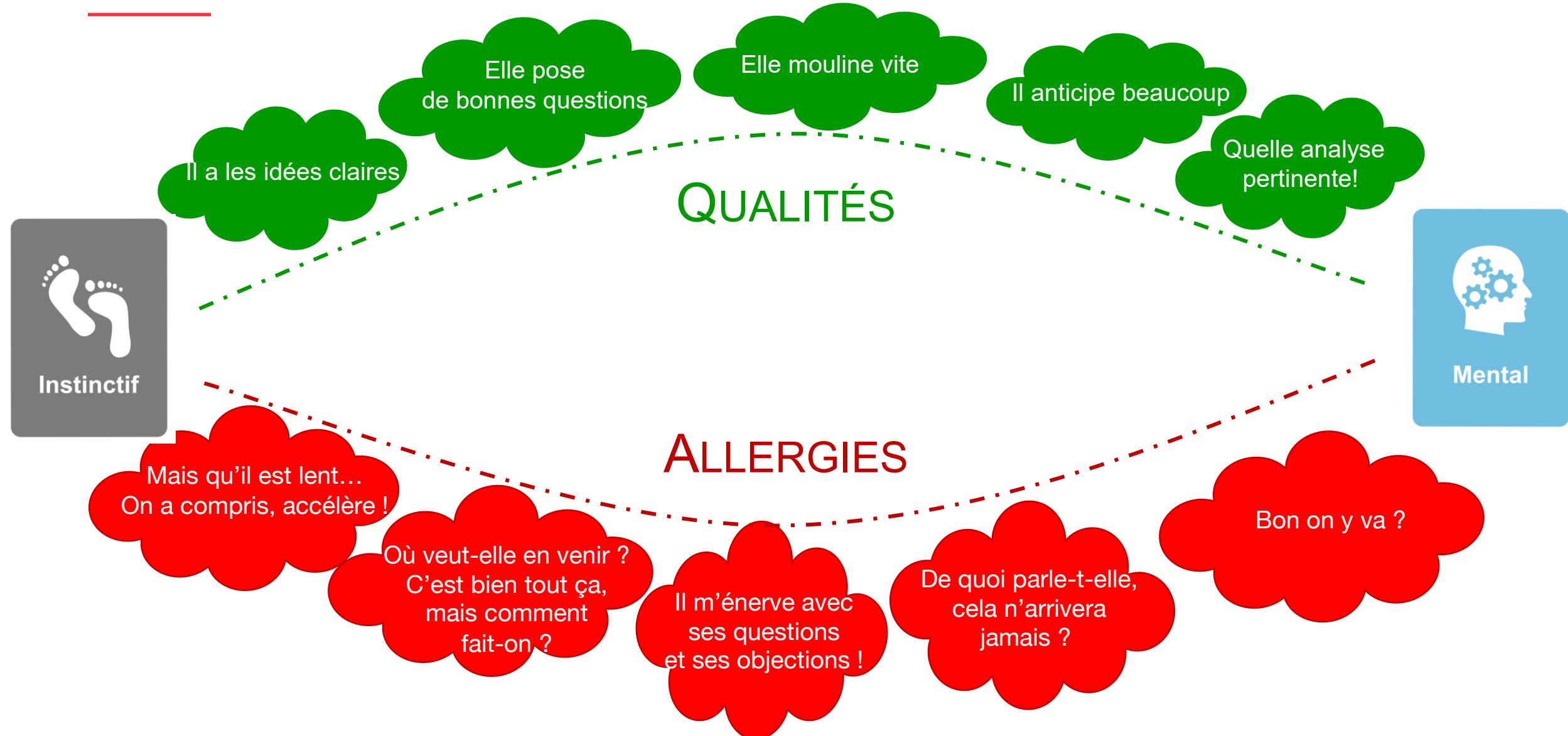
# QUALITÉS ET ALLERGIES – MENTAL VERS ÉMOTIONNEL



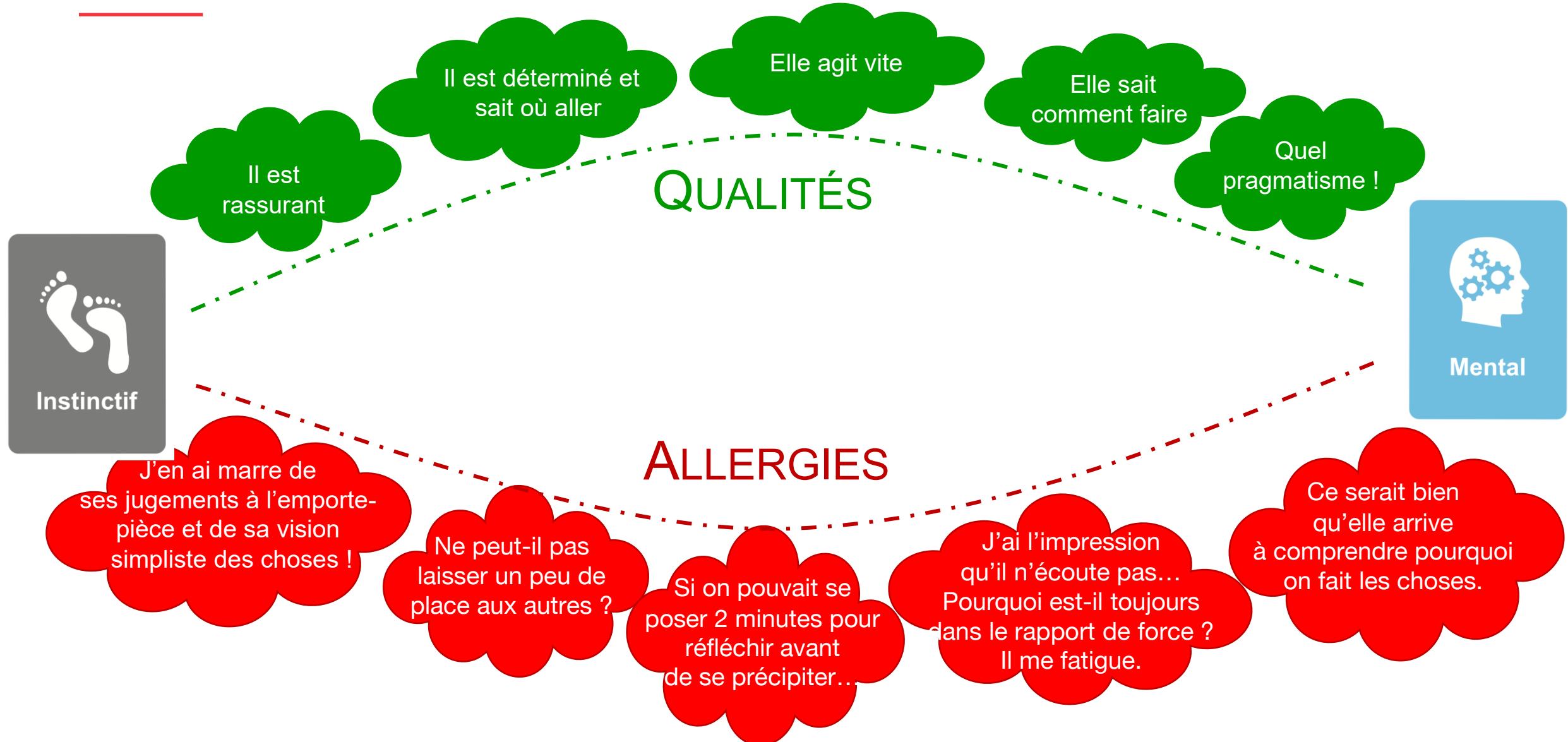
# QUALITÉS ET ALLERGIES – ÉMOTIONNEL VERS MENTAL



# QUALITÉS ET ALLERGIES – INSTINCTIF VERS MENTAL



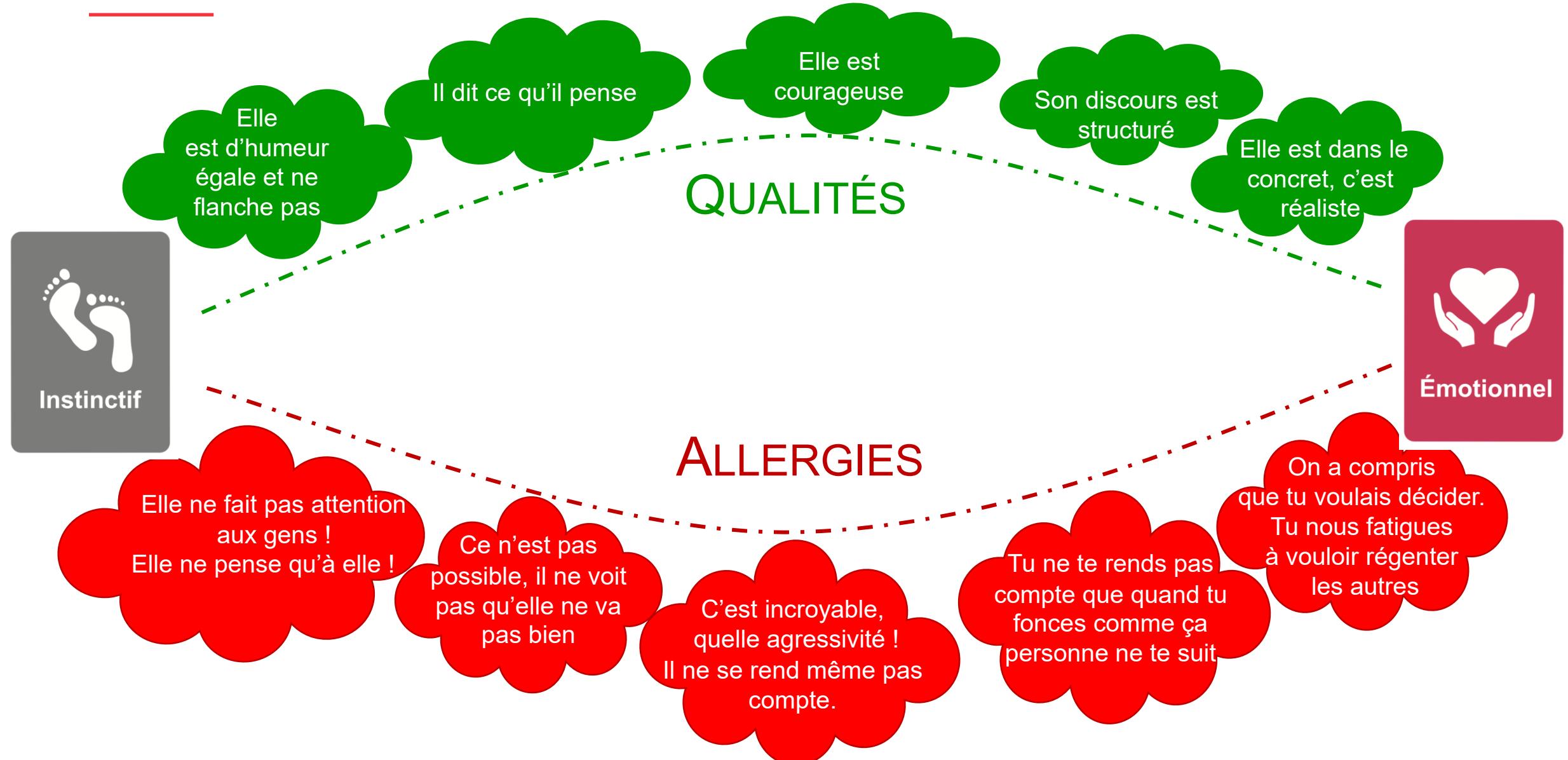
# QUALITÉS ET ALLERGIES – MENTAL VERS INSTINCTIF



# QUALITÉS ET ALLERGIES – INSTINCTIF VERS ÉMOTIONNEL



# QUALITÉS ET ALLERGIES – ÉMOTIONNEL VERS INSTINCTIF



# CONSEILS POUR COOPÉRER AVEC UN MENTAL



<b>Essayez de</b>	<b>Evitez de</b>
Lui laisser du temps pour se préparer	Le mettre sous la pression du temps, d'impératifs peu explicités...
Lui donner des informations, documents avant d'aborder un nouveau sujet	Le mettre devant le fait accompli
Lui donner du temps de réflexion pour se forger son avis	Le faire parler spontanément en groupe
Lui demander son avis, le consulter	Le contraindre en lui disant systématiquement ce qu'il doit faire
Lui porter attention lorsqu'il exprime un ressenti	Lui demander son ressenti directement ou de formuler des sentiments à brûle pourpoint

# CONSEILS POUR COOPÉRER AVEC UN ÉMOTIONNEL



Emotionnel



Emotionnel

Essayez de	Evitez de
Lui laisser du temps pour s'exprimer jusqu'au bout (quand c'est important)	Le couper trop vite dans son flot verbal, ou le rabrouer en lui disant qu'on ne comprend pas ce qu'il dit
Reformuler ses points en y ajoutant une dimension de ressenti	Résumer son point de vue de façon uniquement factuelle et froide
Être attentif à certains détails traduisant ces goûts	Critiquer son image, ses goûts, ses choix vestimentaires...
Lui prodiguer des conseils, lui donner votre avis	Le laisser se débrouiller tout seul sans réponse
Manifester chaleur humaine et reconnaissance	L'ignorer, faire comme s'il n'était pas là

# CONSEILS POUR COOPÉRER AVEC UN INSTINCTIF

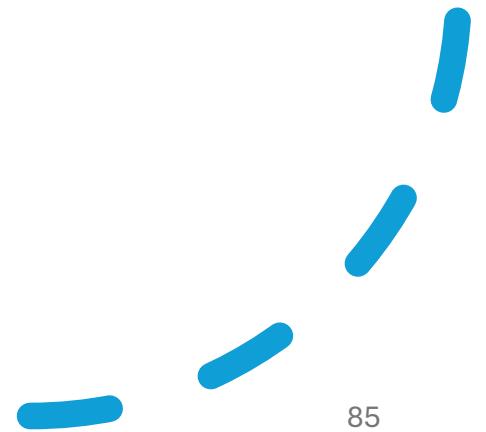


Essayez de	Evitez de
Aller droit au but dans votre communication, être bref et direct	Le perdre avec de nombreux détails
Faire face et assumer ses erreurs	Lui cacher des choses
Apporter des solutions concrètes	Pleurnicher ou de se victimiser
Mettre de l'énergie dans votre communication	Paraître nonchalant
De présenter une position claire dès le départ	Partager de prime abord vos doutes et hésitations

La parole est à vous !



Questions  
échanges  
partages

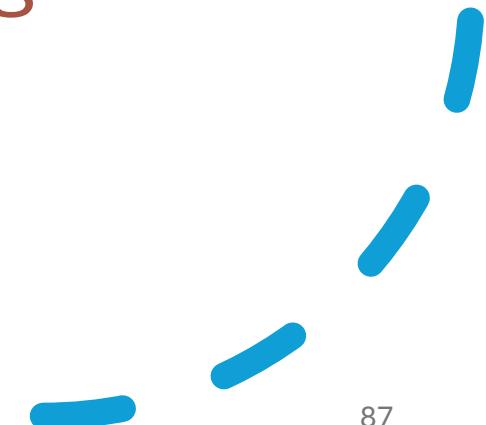


# Conclusion



« Je ne cherche pas à être parfait, je cherche à être entier. »

Carl Gustav Jung





COMITIS CONSULTING  
CONSEIL & FORMATION

Merci pour votre confiance.

Contact : [contact@comitis-consulting.com](mailto:contact@comitis-consulting.com)

+33 (6) 63 62 08 76

Et si vous  
voulez allez  
plus loin ...



DÉVELOPPER LE LEADERSHIP :  
« MIEUX SE CONNAÎTRE POUR MIEUX COOPÉRER. »



23  
JANVIER 2026

LBP - NANCY  
1 RUE DES BEGONIAS  
54300 NANCY

30  
JANVIER 2026

# Brèves et Mot de conclusion