

NATALIE DOLLENMEIER POUR LE SEV, NOV. 2025

# SENS DE LA REPARTIE & FORCE D'EXECUTION

S'IMPLIQUER EFFICACEMENT



# HI, JE M'APPELLE NATALIE

Natalie Dollenmeier, lic. phil.

- Psychologue FSP, psychothérapeute et hypnothérapeute diplômée
- Conceptrice de la méthode "Rapid Coherent Priming"
- Business Coach & mentor en Leadership
- Superviseuse systémique

Au bénéfice d'une expérience de plus de 15 ans dans le domaine de la psychologie, de la communication et le leadership, j'ai déjà pu apporter mon soutien à de nombreux professionnels et teams afin d'optimiser leurs compétences en communication et gagner en assurance.

Mon concept intègre des connaissances psychologiques avec des méthodes pratiques, afin de transmettre des stratégies durables et prêtes à être mises en œuvre.



# CONTENU

## **Prendre part avec succès aux discussions - au bon moment**

Comment faire confiance à ses premières impulsions et savoir se faire entendre

## **Surmonter ses blocages intérieurs & gagner en assurance**

Techniques pour surmonter ses doutes et ses inhibitions lors d'entretiens difficiles

## **L'art de réagir spontanément**

Exercices pour savoir argumenter rapidement et faire preuve de rapidité de réaction dans des situations inattendues

## **Le sens de la répartie, une stratégie – des ripostes souples & souveraines**

Comment mener les discussions et utiliser habilement à votre avantage les attaques ou les contestations

## **La communication non verbale & ses effets**

Utiliser le langage corporel, la voix et la présence de manière ciblée pour s'exprimer avec confiance en soi



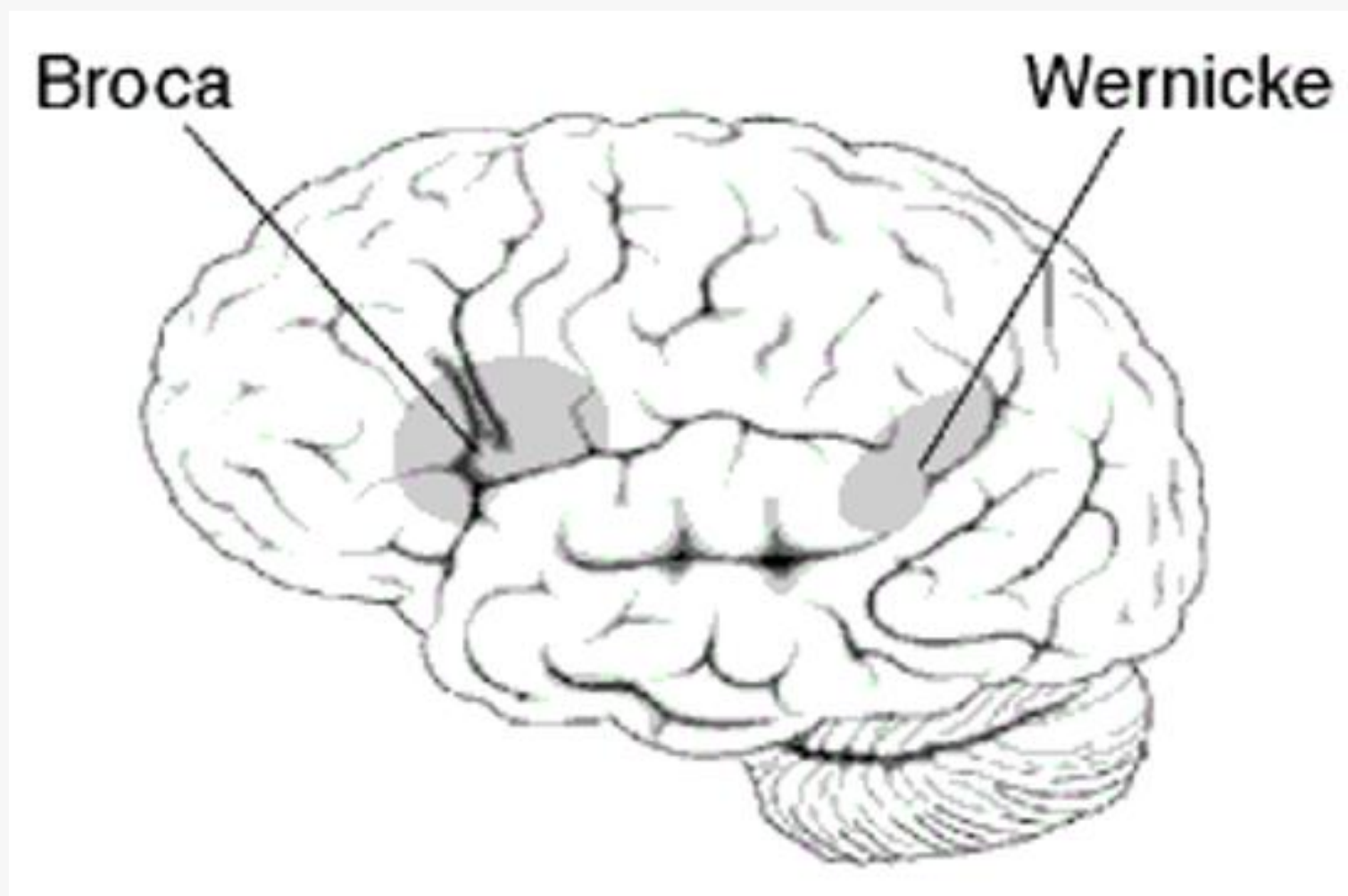




## SUIS TON IMPULSION VERBALE

- ASSUMER SES IMPULSIONS
- CONFIANCE EN SES PREMIERES PENSEES
- COURAGE DE REAGIR

Les femmes ne suivent pas leurs  
impulsions verbales, raison pour laquelle  
elle parlent moins!



## AIRE DE BROCA

Motricité verbale

Articulation

Aspects grammaticaux de la  
langue

# EXERCICE:

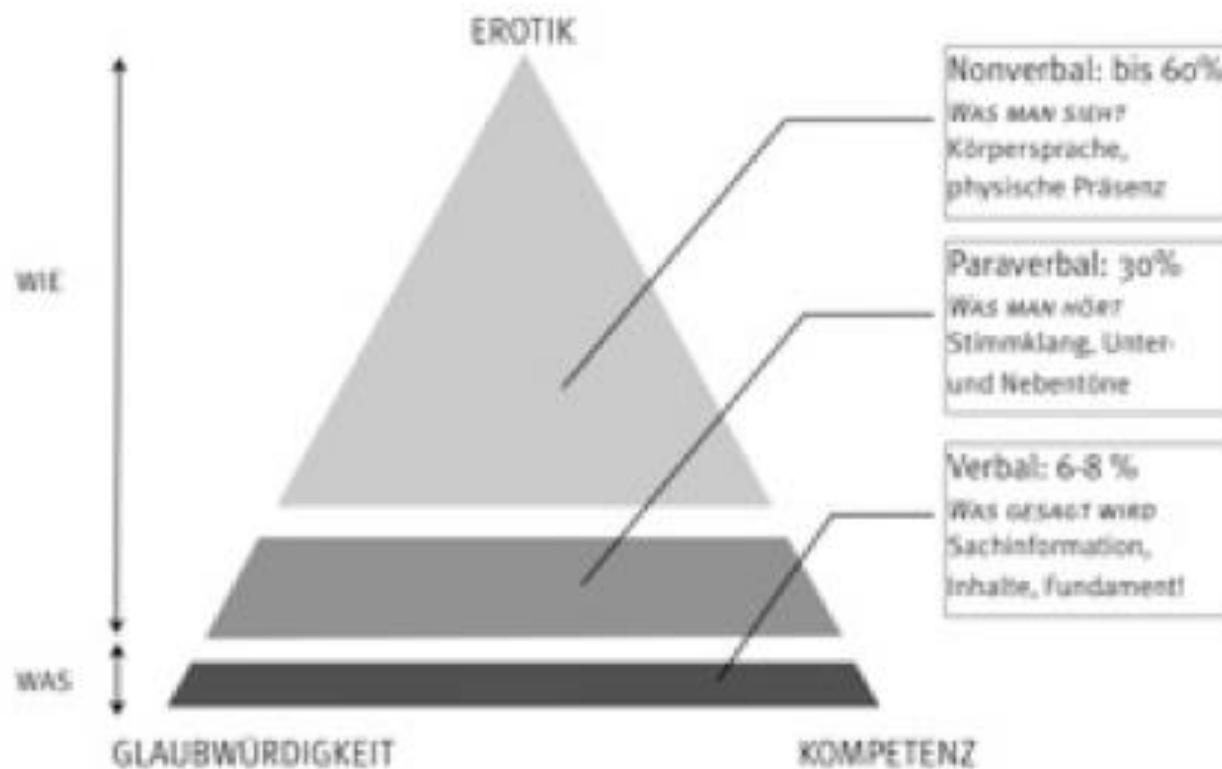
## 1-64 SUIVRE SES IMPULSIONS VOCALES

### Réflexion verbale

**Choisissez un chiffre entre 1 et 64 et répondez spontanément à la question.**

1. Est-ce que ma «sottise» est comme un cocon protecteur?
2. Ai-je peur de la concurrence?
3. Perdons-nous le contrôle?
4. Pourquoi nos honoraires sont-ils si élevés?
5. Dois-je passer à la concurrence?
6. Est-ce que je n'ai jamais été tout à fait réveillé?
7. Atteindrons-nous nos objectifs d'entreprise?
8. Pourquoi y a-t-il des méchants?
9. Notre culture d'entreprise est-elle un modèle?
10. Est-ce que j'ai été un bon enfant?
11. Est-ce qu'on traverse un mur en s'endormant?
12. Les autres collaborateurs·trices peuvent-ils·elles compter sur moi?
13. Suis-je le reflet de mon âme?
14. Pourquoi a-t-on besoin de moi au travail?
15. Est-ce que je trouve le bonheur?
16. Pouvons-nous toujours nous développer?
17. Puis-je tout faire? Puis-je tout me permettre?
18. Pourquoi est-ce que je sais toujours mieux que les autres?
19. Procurons-nous une „good value“ et qualité à nos clients?
20. Le savoir-faire professionnel est-il important?
21. Ai-je besoin du calme absolu?
22. La „passion“ est-elle plus qu'une devise?
23. Les marges de la réalité sont-elles floues?
24. Qu'est-ce qui est plus important, le bien-être de l'entreprise ou le mien?
25. Pourquoi perdons-nous autant de commandes?
26. Pourquoi recevons-nous autant de commandes?
27. Est-ce que nous conseillons bien nos clients?
28. Peut-on me consoler avec des douceurs?
29. Devons-nous nous focaliser davantage?
30. Dois-je changer quelque chose?
31. Les insectes nous dépassent-ils?
32. Est-ce que tout doit rester pareil?
33. Pouvons-nous apprendre quelque chose de nos concurrents?
34. Est-ce que mon travail me plaît?
35. Ai-je besoin de (plus de) vacances?
36. La Suisse est-elle un paradis fiscal?
37. Pouvons-nous apprendre quelque chose de l'étranger?
38. Est-ce que nous maîtrisons l'avenir?
39. Est-ce que j'aimerais avoir un nouveau chef?
40. Mes collaborateurs·trices sont-ils·elles cool?
41. Est-ce que je me réjouis de mon nouveau foyer?
42. Ai-je peur des changements?
43. Est-ce que je mérite ce que je gagne?
44. Dois-je recevoir un salaire plus élevé?
45. Dois-je modifier mon apparence (extérieure)?
46. Puis-je être satisfait·e de moi-même?
47. Est-ce que nous faisons tout juste?
48. Nos „core values“ sont-elles appliquées au quotidien? Page 3
49. Pourquoi y a-t-il si peu de changement chez nous?
50. Suis-je têtu·e?
51. Ai-je tendance à être impatient·e?
52. Est-ce que je sais écouter?
53. Devons-nous dire la vérité à nos clients?
54. Sommes-nous bien organisés·es?
55. Avons-nous suffisamment de personnel?
56. Nos coûts sont-ils trop élevés?
57. Est-ce que j'aimerais être mon·ma propre chef·fe?
58. Mes clients m'énervent-ils?
59. Nos processus internes et décisionnels sont-ils rapides?
60. Est-ce que je sais diriger une équipe?
61. Est-ce que j'aimerais partir à l'étranger?
62. Est-ce que je me plais en Suisse?
63. Sommes-nous à la pointe du marché?
64. Est-ce que nous nous différencions suffisamment de nos plus grands concurrents?

# EFFICACITE



Quelle: Studie von Prof. Albert Mehrabian "Inference of Attitude from Nonverbal Communication in Two Channels" in The Journal of Counselling Psychology 31, S. 248-252, 1967

L'étude d'Albert Mehrabian montre que pour évaluer la crédibilité d'un·e orateur·trice, seuls 10% de ce qu'il ou elle dit comptent, alors que les 90% restants se fondent sur la crédibilité non verbale ou paraverbale.

Quintessence: Il faut accorder une grande importance à la communication non verbale. En effet, nous réagissons à 90% de communication non verbale et paraverbale et seulement à 10% par rapport au contenu.  
"The messenger is the message!"

Pour nous, cela signifie que c'est avant tout le COMMENT qui compte. Dans la pyramide, les informations non verbales sont tout en haut. Erotisme signifie énergie, émotion, plaisir et établir une relation positive avec le public. Il s'agit de croire soi-même en ce qu'on dit et le corps suit.

# STATUT ELEVE ET BAS

## Haut statut et bas statut

Une possibilité de communication non verbale est l'utilisation active du statut de conversation. Il est important de choisir entre le haut statut et le bas statut et de jouer ensuite pleinement notre rôle avec les attributs correspondants.

## Notion de statut

La notion de statut pourrait être définie comme un comportement dominant. A la base, nous n'avons pas de statut. Nous le faisons, respectivement nous le „jouons“. Il s'agit du statut personnel (influencé par le statut social et vice versa) que nous redéfinissons lors de chaque situation de communication. Ceci signifie que, à chaque rencontre, nous avons le choix: si nous abaissons notre statut, nous nous soumettons à notre interlocuteur. Si nous élevons notre statut, nous le dominons.

Il n'existe pas de **statut neutre**. Si deux personnes qui veulent jouer de la même manière se rencontrent, une lutte pour le statut survient. Dans la plupart des cas, les luttes permettant d'obtenir un statut se déroulent automatiquement et apparemment hors contrôle. Intuitivement, face à une personne de statut clairement élevé, nous réagissons en premier lieu en adoptant un bas statut. Face à une personne ayant clairement un statut bas, nous adoptons un statut élevé: ce qu'on appelle la "basculé de statut".

## Intérieur et extérieur

Il n'y a pas seulement la notion d'élevé et de bas, mais également d'extérieur et d'intérieur: qu'est-ce que je ressens à l'intérieur et qu'est-ce que je montre à l'extérieur? Il en résulte 5 types de statuts différents que nous avons tous en nous. Mais pour que les mécanismes soient compréhensibles, la description suivante est caractéristique:

### L'homme-la femme de pouvoir

Sûr·e et convaincu·e intérieurement et extérieurement. Semble inaccessible, exigeant. La plupart du temps n'est pas apprécié·e, inspire le respect mais peu de sympathie. Type de leader: impitoyable, fonctionne par la peur, fixé·e sur un statut élevé.

### Le "roquet"

Peu sûr·e intérieurement et mécontent·e de soi-même. Compense cela envers l'extérieur en adoptant un comportement clair et souvent bruyant attestant un statut élevé. Type de leader: rougit dans les situations conflictuelles, menace de résilier, etc.

### Le·la charismatique

Intérieurement sûr·e de soi et convaincu·e, mais adopte un bas statut vis-à-vis de l'extérieur. Comportement sur la défensive. Se montre souverain, se distingue par son humanité et sa gentillesse. Type de leader: leader humain, mais peine à s'affirmer face à l'adversité et vis-à-vis de l'extérieur.

### Le·la joueur·joueuse d'équipe

Intérieurement plutôt peu sûr·e de soi, mais ne s'en plaint pas. Plein·e d'humour, humble, veille à l'harmonie. Est apprécié·e, mais pas reconnu·e comme figure de proue et suscite parfois la pitié. Type de leader: leader apprécié·e, mais ce sont les collaborateurs·trices qui dirigent. En conséquence, le succès dépend entièrement d'eux·elles.

### Le·la changeur·euse de statut

Style de comportement équilibré et flexible. Trouve l'équilibre entre un commandement clair et un statut délibérément modeste, ce qui lui attire les sympathies.

Type de leader: leader sûr·e de soi, qui, selon la situation, émet de manière flexible des signaux de statut inférieur ou supérieur.

Statut élevé, mais...

**Pour présenter et diriger, il faut en principe un statut élevé**, mais: „Être chef·fe“, „diriger“ ou „gérer une situation“ n'est pas synonyme avec „avoir un statut élevé“. Les personnes qui exagèrent leur statut élevé passent pour narcissiques (cf. von Guttenberg), antipathiques et/ou inaccessibles (cf. Burkhalter). Un statut élevé ne fonctionne que si les dispositions intérieures sont également élevées. Sinon il en résulte un manque de crédibilité. Dans les cas extrêmes, un statut social extérieur élevé combiné avec un statut intérieur faible peut s'avérer absolument ridicule.



Plus vous montrez de générosité dans un rôle de statut élevé en gardant de l'espace, de la reconnaissance et de l'attention aux autres, plus vous en recevrez en retour.

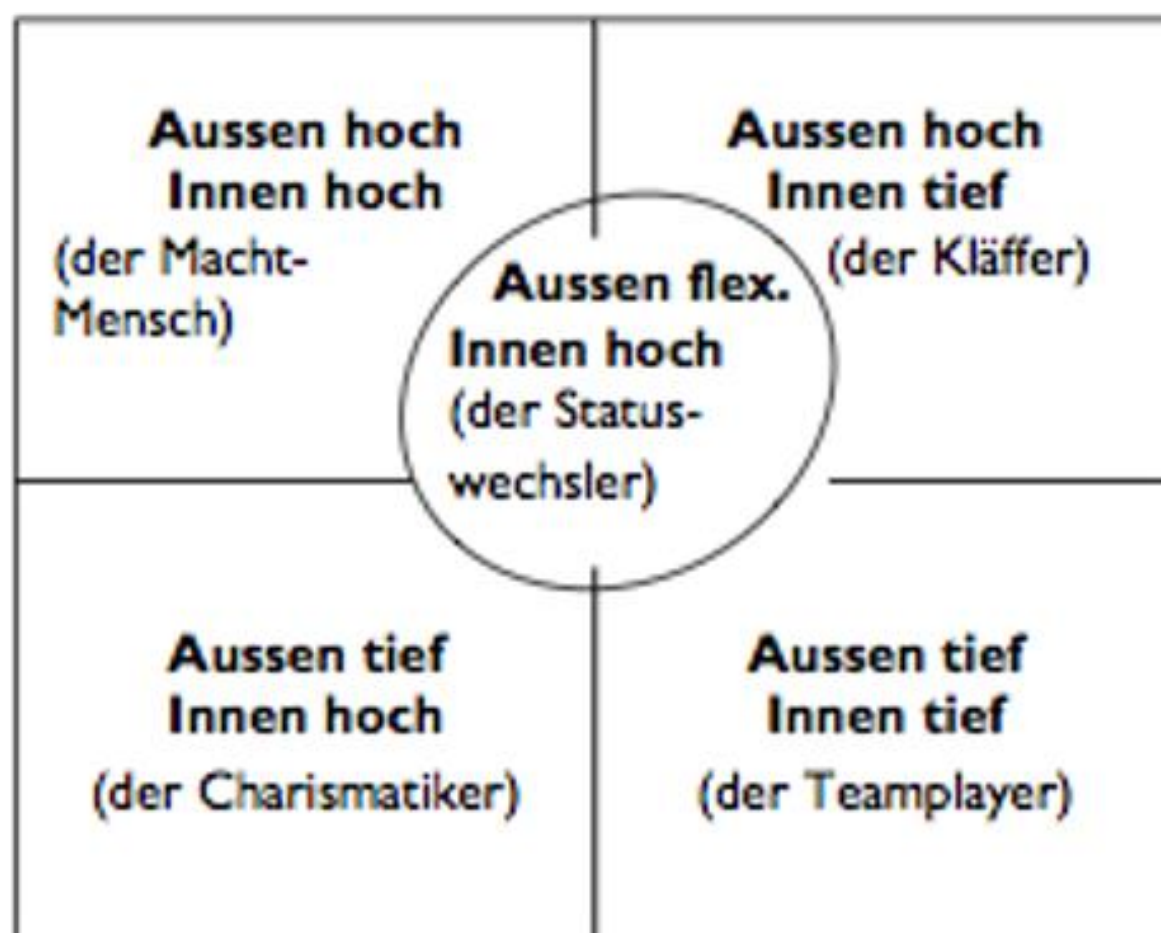
Autrement dit: plus le statut interne et social est élevé, plus les gestes de statut inférieur ont de l'effet.

### **Compensation de statut**

La réussite d'une communication repose en effet sur le changement constant en secret du statut des interlocuteurs. Le charisme est le résultat en grande partie d'un mélange équilibré entre un statut intérieur élevé et un statut extérieur faible au moment adéquat.

### **Plaidoyer pour un faible statut délibérément**

Quelqu'un qui sait changer de statut, respectivement qui sait adopter un statut inférieur dans un rôle de statut élevé, est considéré comme ayant une autorité naturelle. Il·elle peut mettre fin à des blocages de communication. De plus, un statut personnel inférieur permet à son interlocuteur de développer son potentiel. On peut gérer une situation même en adoptant un statut inférieur. Le meilleur exemple est l'inspecteur Columbo. Il se comporte la plupart du temps en statut inférieur, notamment vis-à-vis de l'auteur des faits qui, lui, adopte un statut supérieur. Cependant, il contrôle le tout et tire les ficelles. Si dans votre présentation vous allez plus en profondeur dans le contenu (en racontant des histoires personnelles, en montrant vos émotions), vous serez perçu·e en tant que personne humaine et mettrez le public de votre côté.



# EXERCICE: LANGUAGE CORPOREL AVEC STATUT

Les comportements recommandés sont surlignés en vert

Verbal/contenu			
Statut élevé inapproprié	Statut élevé approprié	Bas statut approprié	Bas statut inapproprié
	Langage direct, sans formule d'introduction		Introduction avec: "Je crois...", formules toutes faites
	Phrases entières construites avec aisance		Phrases incomplètes ou confuses
	Improvisation (aisée)		Ne pas se distancer du modèle préparé (ex. manuscrit)
	Maîtriser le temps		Se laisser stresser par le temps
Montrer ses compétences	Compétence perceptible		Incompétence perceptible
Se mettre en avant excessivement	Dramaturgie passionnante		Enumérations, interruptions
Structurer de manière excessive	Structure claire		Discours non structuré, confus
Langage excessivement ciselé	Langage correct avec peu d'erreurs		Beaucoup de fautes
Répétitions avec sous-entendus négatifs	Répétitions		Rapide, sec
S'exprimer avec narcissisme ou simple contenu	Raconter des histoires	Raconter des histoires personnelles	Raconter des histoires privées
Bon allemand extrêmement pointu	Bon allemand avec prononciation correcte	Dialecte (selon situation)	Bon allemand avec un fort accent suisse allemand
Absence d'humour, avec cynisme, sarcasme	Sérieux	Humour (pouvoir rire de soi-même)	Mauvaises plaisanteries (par ex. vulgaires)
Beaucoup de mots étrangers, jargon technique		Peu de vocabulaire professionnel, besoin d'explications	Langage excessivement simpliste
Arrogance ou insolence		Politesse	Politesse excessive
Se cacher derrière des jeux de rôle, comportement pédagogique ou jovial		Sensible en tant qu'humain	Flatter excessivement
Ignorer l'opposition du public		Prendre au sérieux l'opposition du public	En cas d'opposition, se justifier
Rejeter les erreurs, accuser les autres		Etre sujet à l'erreur	S'énervier fortement à cause d'erreurs
Paraverbal/vocal			
Statut élevé inapproprié	Statut élevé approprié	Bas statut approprié	Bas statut inapproprié
	Voix: portante, claire, détendue, fluide, descendante		Voix: tendue, élevée, haletante, hésitante, ne s'abaisse pas
	Avec lenteur, prenant son temps et sa place		A la hâte, rapidement
	S'adresser clairement au public		S'adresser de manière diffuse au public
Pauses exagérées	Pauses voulues, créer du suspense		Sans pause, mots de remplissage, ennuyant
Laisser ouvertes les questions du public	Réponses légèrement différées		Réponses immédiates aux questions
Articulation exagérée	Articulation claire		Marmonnements
Exagérer avec emphase	Jouer avec le volume	Parler plus doucement (pour encourager la discussion)	Parler trop doucement

## EXERCICE: LANGAGE CORPOREL AVEC STATUT

[illegible]





## GERER LES CRITIQUES

- Sérénité (Qui a réellement un problème ici?)
- Percevoir ses propres émotions.
- Qu'entendez-vous par là? Oui, c'est vrai! Vous avez raison, continuez...
- Ne pas justifier, ne pas interrompre, ne pas rejeter les critiques ou minimiser
- Ecouter activement: résumer le contenu, écouter les sentiments, refléter les besoins et les souhaits
- Se renseigner, objectivement
- Evaluer les feedbacks
- Humour
- Fixer des limites quand c'est trop: Cela va trop loin pour moi. Nous en reparlerons plus tard, quand nous nous serons calmés
- Se concentrer sur ce que l'on veut
- Présenter des excuses peut également aider

# NON EFFICACE

Un „Non“ est efficace si on adopte: [L] [SEP]

une voix claire [SEP]

une posture droite [L] [SEP]

une expression déterminée [L] [SEP]

Ce ne sont pas les mots qui comptent - mais la manière dont tu les prononces

## EXERCICE: DIRE NON

Groupes de trois

EXERCICE: Dire 3× Non

1. D'un ton apaisant
  2. Clairement & directement
  3. Avec le corps & le regard
- Qu'est-ce qui fait le plus d'effet?



# UNLOCK YOUR LEGACY

Dein 3-Monats-Transformationsprogramm  
für mehr Selbstsicherheit, innere Freiheit  
und gelebte Vision

ICH BIN DABEI!



Dieses Programm ist für...

**Frauen in Führungspositionen, Unternehmerinnen und Macherinnen, die:**

sich nicht mehr kleinhalten wollen,  
bereit sind, sich und ihre Energie neu auszurichten,  
jetzt ihre Vision leben wollen – nicht irgendwann.

## *Unlock your Legacy*

Darauf kannst du dich freuen:

- ✓ **Modul 1 – Die Heldin in dir erkennen**  
Selbstsicherheit, Klarheit und Anerkennung deiner eigenen Kraft.
- ✓ **Modul 2 – Finde deine Legacy & dein Warum**  
Deine tiefe Vision und emotionale Verankerung deiner Bestimmung.
- ✓ **Modul 3 – Entwickle deine “Unfuckwithability”**  
Innere Stärke, emotionale Unabhängigkeit und klare Abgrenzung.
- ✓ **Modul 4 – Lass die Vergangenheit los**  
Alte Verletzungen heilen und dich aus Loyalitäten befreien.
- ✓ **Modul 5 – Embody the leader you are**  
Präsenz, Körpersprache und Verkörperung deiner vollen Grösse.
- ✓ **Modul 6 – Atomic Habits & Leading Standards**  
Neue Standards setzen, Herausforderungen verwandeln und Beziehungen auf Augenhöhe gestalten.

<https://programs.unlockyourlegacy.online/sales-page-upsell-page-2110>





# CONTACT

Natalie Dollenmeier

lic. phil. psychologue FSP  
psychothérapeute diplômée  
psychologue spécialisée pour la  
psychothérapie FSP  
hypnose clinique  
business coach et mentor en leadership  
superviseuse systémique

[kontakt@natalie-dollenmeier.ch](mailto:kontakt@natalie-dollenmeier.ch)

Téléphone: 078 253 39 39  
Sophienstrasse 2  
8032 Zurich

