CATALOGUE

Entreprises

Des modules conçus pour les réalités de votre entreprise.

FORMATION · CONSEIL · COACHING

Votre entreprise évolue.
Ceux qui la font vivre aussi.

Nous partons de situations professionnelles réelles pour faire évoluer les pratiques, renforcer les collectifs et transformer durablement le travail.

Mettre ce que l'on est au cœur de ce que l'on fait.

23 modules pour l'entreprise

5 thématiques

5 formules, d'un acte à la transformation

VOTRE CONTACT

Alexandre FERGUI
Responsable commercial
+33 (0)1 84 19 26 92
+33 (0)6 28 55 75 12

NOUS TROUVER

AFL Management
84 av. du Général Leclerc
92100 Boulogne-Billancourt · France
www.aflmanagement.com

SOMMAIRE

Votre parcours dans ce catalogue

Choisissez d'abord votre enjeu, puis le volume d'accompagnement.

Choisissez votre enjeu
Les modules répondent aux situations que vous rencontrez. Tous nos modules en un coup d'œil, votre menu à la carte. p. 3

Choisissez votre formule
La formule fixe la durée et le niveau d'accompagnement. p. 4

★ LE PLUS CHOISI

POUR TOUTE VOTRE ÉQUIPE

Composez votre séminaire

p. 5 →

Choisissez un format, puis les modules de formation que vous voulez faire vivre à votre équipe. Nous construisons le programme avec vous, et vous recevez un devis sous 48 h.

- **Votre format** — Un, deux ou trois actes
- **Vos modules** — Ceux de ce catalogue
- **Un temps de cohésion ?** — Le team building, en plus

1 Management / Leadership

p. 6

7 modules

Communiquer en leader · Déléguer · Gestion des crises …

2 Communication

p. 14

4 modules

Communication non violente · Écoute active · Négociation & Relation client …

3 Positionnement professionnel

p. 19

5 modules

Aisance à l'oral · Développer sa disponibilité · Développer son assertivité …

4 Santé au travail

p. 25

6 modules

Gestion du stress au travail · Méditation au travail · Prévenir le burn-out au travail …

5 Coopération

p. 32

1 module

Développer l'intelligence collective

ÉVÉNEMENT

Team building

p. 34

Expérience partagée · sur devis

Découvrez votre équipe autrement pour mieux travailler.

VOTRE MENU À LA CARTE

Tous nos modules en un coup d'œil

Cliquez sur un module pour accéder à sa fiche.

1 Management / Leadership — 7 modules

1	Communiquer en leader	p. 7
2	Déléguer	p. 8
3	Gestion des crises	p. 9
4	Gestion des conflits	p. 10
5	Construire sa légitimité de manager	p. 11
6	Management situationnel	p. 12
7	Trouver son positionnement managérial	p. 13

2 Communication — 4 modules

8	Communication non violente	p. 15
9	Écoute active	p. 16
10	Négociation & Relation client	p. 17
11	Voix et positionnement	p. 18

3 Positionnement professionnel — 5 modules

12	Aisance à l'oral	p. 20
13	Développer sa disponibilité	p. 21
14	Développer son assertivité	p. 22
15	Gestion des émotions	p. 23
16	Renforcer la confiance en soi au travail	p. 24

4 Santé au travail — 6 modules

17	Gestion du stress au travail	p. 26
18	Méditation au travail	p. 27
19	Prévenir le burn-out au travail	p. 28
20	Prévenir les risques psychosociaux (RPS)	p. 29
21	Sophrologie en entreprise	p. 30
22	Yoga en entreprise – mobilité et détente	p. 31

5 Coopération — 1 module

23	Développer l'intelligence collective	p. 33

ÉVÉNEMENT

Team building

Découvrez votre équipe autrement pour mieux travailler. Ce n'est pas une formation : c'est une expérience partagée, de 20 à 200 personnes. p. 34

TARIFS ET ACCOMPAGNEMENTS

Choisissez votre formule

Les modules composent votre formation ; la formule fixe le volume et l'accompagnement.

À LA CARTE

Acte unique

Une demi-journée

À partir de

1 350 € · 3 h

Un module pour travailler un objectif ciblé.

- ✓ Cadrage de votre objectif
- ✓ Contenu adapté à votre contexte
- ✓ Situations réelles et pratique
- ✓ Feedback et ajustements
- — Association avec un autre module
- — Déploiement en plusieurs sessions
- — Entretiens individuels
- — Mesure des évolutions

★ LE PLUS CHOISI

SÉMINAIRE

Deux actes

Une journée

À partir de

2 610 € · 6 h

Deux modules réunis autour d'un même fil conducteur.

- ✓ Deux formations choisies avec vous
- ✓ Une journée construite avec cohérence
- ✓ Contenus adaptés à l'entreprise
- ✓ Exercices appliqués aux situations réelles
- ✓ Parcours cohérent
- — Déploiement en plusieurs sessions
- — Expérimentation entre les interventions
- — Entretiens individuels
- — Suivi et mesure des évolutions

APPROFONDISSEMENT

Trois actes

Une journée et demie

À partir de

3 600 € · 9 h

Trois modules pour faire évoluer durablement les pratiques.

- ✓ Trois formations articulées
- ✓ Déploiement en plusieurs sessions
- ✓ Expérimentation entre les interventions
- ✓ Retours d'expérience
- ✓ Ajustement progressif
- ✓ Session collective d'ancrage
- ✓ Synthèse et recommandations
- — Entretiens individuels
- — Diagnostic organisationnel
- — Mesure et évaluation des modules

Ces tarifs valent pour un groupe jusqu'à 12 personnes, avec un formateur. Plus nombreux ? C'est possible : nous adaptons l'équipe et le devis.

ACCOMPAGNEMENT LONG

Scale Up

À partir de

6 000 € · 18 h

Accompagner le passage à l'échelle.

- ✓ Cadrage approfondi avec la direction
- ✓ Talk ciblé et ateliers collectifs
- ✓ Expérimentations et retours d'expérience
- ✓ Session de consolidation
- ✓ Bilans et rapports de suivi
- — Appel d'urgence
- ✓ Indicateurs définis en amont
- ✓ Trois formations complémentaires
- ✓ Entretiens individuels
- ✓ Cahier des charges opérationnel
- — Observation en situation de travail
- — Suivi après programme

SUR DIAGNOSTIC

Transformation +

À partir de

8 000 €

Une intervention construite à partir d'un diagnostic organisationnel.

- ✓ Audit et diagnostic préalable
- ✓ Observation en situation de travail
- ✓ Stratégie d'intervention
- ✓ Accompagnements individuels et collectifs
- ✓ Mesure des évolutions
- ✓ Entretiens individuels et collectifs
- ✓ Analyse des pratiques
- ✓ Formations issues du diagnostic
- ✓ Suivi dans la durée
- ✓ Restitution stratégique

Toutes les options à ajouter selon votre projet

+ Séminaire clé en main · + Organisation logistique · + Talk participatif · + Module supplémentaire · + Événement de lancement ou de clôture · + Expérience événementielle · + Tournage institutionnel · + Choix du speaker · + Entretiens supplémentaires · + Heures ou sessions supplémentaires

SÉMINAIRE D'ENTREPRISE

Composez votre séminaire

Choisissez un format, puis les modules de formation que vous voulez faire vivre à votre équipe. Nous construisons le programme avec vous, et vous recevez un devis sous 48 h.

1 Votre format

Chaque acte est un module de 3 h. Objectifs définis ensemble, outils concrets.

Acte unique

Une demi-journée
1 module de 3 h

À partir de
1 350 €

★ LE PLUS CHOISI

Deux actes

Une journée
2 modules de 3 h

À partir de
2 610 €

Trois actes

Une journée et demie
3 modules de 3 h

À partir de
3 600 €

Création

Sur plusieurs jours
Modules et durée à votre mesure

Sur devis

2 Vos modules

À choisir parmi les 23 modules de ce catalogue.

- **Management / Leadership** — 7 modules · p. 6
- **Communication** — 4 modules · p. 14
- **Positionnement professionnel** — 5 modules · p. 19
- **Santé au travail** — 6 modules · p. 25
- **Coopération** — 1 module · p. 32

3 Un temps de cohésion ?

En plus des modules : un moment pour vivre quelque chose ensemble.

ÉVÉNEMENT

Team building : théâtre, improvisation, cohésion

Ce n'est pas une formation : c'est une expérience partagée, de 20 à 200 personnes, au Théâtre de la Clarté ou chez vous. Sur devis, en plus du format choisi.

p. 34 →

VOTRE PROGRAMME SOUS 48 H

Nous le construisons avec vous

Du petit groupe à toute l'équipe : nous adaptons l'équipe de formateurs et le devis.

Chez vous, au Théâtre de la Clarté à Boulogne ou dans le lieu de votre choix.

Alexandre FERGUI · +33 (0)1 84 19 26 92
ou composez-le en ligne sur **www.aflmanagement.com**

AU-DELÀ D'UN SÉMINAIRE

Accompagner une transformation

Votre entreprise grandit, se structure ou se réorganise ? Des accompagnements sur la durée, construits avec votre direction : Scale Up et Transformation +.

p. 4 →

THÉMATIQUE

1 Management / Leadership

7 modules · pour travailler les situations de votre entreprise.

Des modules selon vos besoins

- Adapter votre management aux personnes et aux situations.
- Donner un cadre clair qui favorise l'autonomie et la responsabilisation.
- Communiquer vos décisions, vos consignes et vos objectifs avec clarté.
- Déléguer en adaptant votre accompagnement aux compétences de chacun.
- Repérer et désamorcer les tensions qui fragilisent la coopération.
- Décider et maintenir un cap lorsque la situation devient incertaine.

Les modules

1 Communiquer en leader p. 7

2 Déléguer p. 8

3 Gestion des crises p. 9

4 Gestion des conflits p. 10

5 Construire sa légitimité de manager p. 11

6 Management situationnel p. 12

7 Trouver son positionnement managérial p. 13

COMMENT NOUS TRAVAILLONS

Chaque thématique part de vos situations professionnelles pour faire évoluer les pratiques au travail.

1 **Observer**
Partir de vos situations réelles.

2 **Expérimenter**
Tester d'autres manières d'agir.

3 **Transférer**
Ancrer les apprentissages sur le terrain.

Formats possibles

Atelier collectif · Module court · Parcours en plusieurs modules · Entretien individuel · Parcours mixte collectif/individuel

Modes de travail

Feedback et ajustements · Entretiens · Mises en situation · Expérimentation · Observation

Concrètement, comment ça se passe ?

1 **Définissez votre projet**
Formule, modules, dates et nombre de participants : nous établissons votre devis personnalisé.

2 **Contactez votre financeur**
Nos formations peuvent être éligibles à différents dispositifs de prise en charge.

3 **Nous concevons la formation**
Vos sessions sont construites sur mesure, et le programme ajusté avec vous.

4 **Le jour J**
À la fin, chaque participant reçoit son attestation de formation.

1 FORMATION 1 · MANAGEMENT / LEADERSHIP

← Tous les modules

Communiquer en leader

Réduisez l'écart entre ce qui est dit, compris et réalisé.

Un manager peut avoir été parfaitement clair et ne pas avoir été compris. Entre ce que l'on veut transmettre, ce que l'on dit, ce que l'autre comprend et ce qu'il fait ensuite, plusieurs écarts peuvent apparaître. Nous travaillons à les identifier pour permettre au manager d'agir sur ce que sa parole produit réellement dans son équipe.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DG, DRH, RH, Formation, Managers, Dir. commercial, Chefs de projet, Dir. communication	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Anticiper les zones d'ambiguïté dans une décision, une consigne ou un objectif.
- Déceler rapidement les signes d'une compréhension partielle ou erronée.
- Identifier où se crée l'écart entre l'intention, le message et sa réception.
- Vérifier ce que l'interlocuteur a réellement compris sans multiplier les contrôles.
- Ajuster sa communication pour permettre une action plus claire et plus autonome.

Notre méthode

Votre parole vaut par ce qu'elle rend possible.

1 Faire apparaître l'écart

À partir d'une situation proche du réel, nous observons ce que le manager cherche à transmettre, ce que son interlocuteur comprend et ce que cette parole lui permet concrètement de faire.

2 Comprendre ce qui freine l'action

Nous cherchons ensuite où se crée l'écart : intention implicite, message trop chargé, manque de cadre, excès de précision, place laissée à l'interlocuteur, écoute, formulation… On identifie le mécanisme avant d'apporter une technique.

3 Agir sur les bons leviers

Selon ce qui apparaît, nous travaillons uniquement ce qui est nécessaire : clarifier l'intention, modifier la formulation, mieux poser le cadre, laisser davantage d'espace, questionner autrement, travailler la voix ou l'adresse. Deux participants peuvent donc suivre la même formation sans travailler exactement la même chose.

4 Éprouver ce que la parole rend possible

Une nouvelle situation permet d'observer la différence : l'interlocuteur comprend-il mieux ? Pose-t-il d'autres questions ? Peut-il agir avec davantage d'autonomie ? Le participant constate lui-même ce que son changement de communication produit.

Où en êtes-vous ?

1. Comment vérifiez-vous ce qui a été compris ?
2. Où vos consignes laissent-elles une ambiguïté ?
3. Quelle autonomie votre parole permet-elle ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

1 FORMATION 2 · MANAGEMENT / LEADERSHIP

← Tous les modules

Déléguer

Déléguez avec un cadre clair et faites grandir l'autonomie.

Vous confiez une mission, mais continuez à la surveiller, la corriger ou parfois à la reprendre vous-même. À l'inverse, trop déléguer et trop vite peut donner le sentiment de perdre la maîtrise du résultat. Une délégation efficace ne consiste pas simplement à répartir le travail : elle suppose de définir un cadre clair, de transmettre le niveau d'autonomie adapté et de permettre à chacun d'assumer pleinement sa responsabilité.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DG, Formation, Managers, Dir. commercial, Chefs de projet, Dir. communication, Entrepreneurs	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Distinguer ce qui peut réellement être délégué.
- Évaluer les compétences et le degré d'autonomie du collaborateur.
- Définir clairement le périmètre et le résultat attendus.
- Ajuster son accompagnement sans reprendre la main.
- Faire évoluer la délégation à mesure que l'autonomie progresse.

Notre méthode

Déléguer suppose d'abord de savoir à qui l'on délègue.

1 Évaluer avant de confier

À partir de situations réelles, nous distinguons ce que le collaborateur maîtrise déjà, ce qu'il peut apprendre en situation et ce qui nécessite encore un accompagnement. La délégation part de faits observables plutôt que d'une impression de confiance ou de méfiance.

2 Définir le juste niveau de cadre

Vous confiez, par exemple, l'organisation d'une rencontre clients. Ensemble, nous précisons ce que votre collaborateur doit obtenir, les décisions qu'il peut prendre seul, les moyens dont il dispose et les moments où vous ferez le point. Vous expérimentez ensuite un échange de suivi : comment l'aider à résoudre une difficulté tout en lui laissant la responsabilité de sa mission ?

3 Observer sans reprendre

Le manager apprend à suivre ce qui se passe sans transformer le suivi en reprise de contrôle : identifier une difficulté, questionner, apporter le soutien nécessaire et laisser au collaborateur la possibilité de résoudre.

4 Faire évoluer l'autonomie

La délégation est réévaluée à partir de ce qui s'est réellement passé. Ce que le collaborateur peut désormais assumer seul n'a plus à revenir systématiquement au manager.

Où en êtes-vous ?

1. Que reprenez-vous après avoir délégué ?
2. Comment évaluez-vous l'autonomie de chacun ?
3. Quel cadre pourriez-vous clarifier ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

1 FORMATION 3 · MANAGEMENT / LEADERSHIP

← Tous les modules

Gestion des crises

Distinguer l'urgence, prioriser et décider sous pression.

Un incident survient, les informations sont incomplètes, les décisions doivent être prises rapidement et votre équipe attend de vous un cap. Sous pression, les automatismes prennent le dessus et une mauvaise réaction peut aggraver la situation. Gérer une crise, c'est apprendre à analyser ce qui se joue, hiérarchiser les priorités et conserver suffisamment de maîtrise pour décider, communiquer et mobiliser son équipe lorsque les repères habituels ne suffisent plus.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DG, DRH, RH, Managers, Chefs de projet, Dir. communication, Resp. communication, Entrepreneurs	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Qualifier rapidement la nature et le niveau de la crise.
- Distinguer l'urgence réelle de l'urgence ressentie.
- Hiérarchiser les priorités et identifier les marges d'action.
- Décider avec des informations partielles sans céder à la précipitation.
- Adapter sa communication à l'évolution de la situation.
- Tirer de la crise les enseignements utiles pour l'organisation.

Notre méthode

La crise n'est pas un événement à subir : c'est le signe d'une remise en question nécessaire.

1 Faire apparaître les effets de la pression
À partir d'une situation réelle ou simulée, nous observons ce que l'urgence modifie dans la perception, la circulation de l'information, la communication et la prise de décision.

2 Retrouver de la lisibilité
Le participant apprend à distinguer ce qui exige une action immédiate, ce qui peut attendre, ce qui manque encore pour décider et ce sur quoi il dispose réellement d'un pouvoir d'action.

3 Décider et coordonner sous contrainte
Nous travaillons la hiérarchisation des priorités, les arbitrages, la répartition des responsabilités et la communication nécessaire pour permettre aux différents acteurs d'agir sans ajouter de confusion à la situation.

4 Exploiter ce que la crise révèle
Le retour sur l'expérience permet d'identifier les fragilités mises au jour : processus de décision, responsabilités, circulation de l'information, management ou fonctionnement collectif. L'enjeu n'est pas seulement d'être sorti de la crise, mais d'en sortir plus apte à affronter la suivante.

Où en êtes-vous ?

1. Comment distinguez-vous urgence réelle et ressentie ?
2. Sur quelles informations décidez-vous ?
3. Comment répartissez-vous les responsabilités ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

1 FORMATION 4 · MANAGEMENT / LEADERSHIP

← Tous les modules

Gestion des conflits

Comprendre ce qui entretient les conflits pour rétablir le dialogue.

Un désaccord s'installe, les positions se durcissent et chacun finit par réagir autant à l'autre qu'au problème initial. Gérer un conflit ne consiste pas à déterminer qui a raison, mais à comprendre ce qui entretient l'opposition pour permettre au dialogue et à la coopération de redevenir possibles.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DG, DRH, RH, Managers, Chefs de projet	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Repérer et prévenir les signes qui annoncent l'installation d'un conflit.
- Distinguer les faits, les interprétations et les réactions qu'ils provoquent.
- Identifier ce qui alimente réellement le conflit.
- Comprendre ce qui se joue pour chacun sans devoir partager son point de vue.
- Rétablir les conditions du dialogue lorsque les positions se durcissent.
- Construire une issue qui permette à la relation professionnelle de fonctionner à nouveau.

Notre méthode

Un conflit commence rarement le jour où il éclate.

1 **Remonter avant l'éclatement**
Nous partons de la situation visible pour reconstruire ce qui l'a précédée : incompréhensions, non-dits, ressentiments, interprétations ou sentiment d'injustice. L'événement déclencheur n'est pas nécessairement la cause du conflit.

2 **Distinguer ce qui s'est passé de ce que chacun en a fait**
Nous travaillons à séparer les faits, ce qu'ils ont provoqué émotionnellement et les intentions attribuées à l'autre. Cette distinction permet d'identifier ce qui continue réellement à nourrir l'opposition.

3 **Comprendre la logique de chacun**
Comprendre ne signifie pas donner raison. Il s'agit de rendre lisibles les besoins, les attentes et les perceptions qui ont organisé progressivement le conflit.

4 **Rendre de nouveau la relation possible**
Le travail se mesure à un résultat concret : les personnes peuvent-elles à nouveau échanger, exprimer un désaccord et travailler ensemble sans que toute leur relation soit organisée autour du conflit ?

5 **Exemple de situations que nous travaillons**
Deux collègues se reprochent régulièrement des informations manquantes. Nous reprenons un échange précis pour distinguer ce qui n'a pas été transmis, ce qui était attendu et les intentions que chacun prête à l'autre.

Où en êtes-vous ?

1 Quels signes de tension repérez-vous en amont ?
2 Quels faits distinguez-vous de vos interprétations ?
3 Comment pourriez-vous rétablir le dialogue ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

1 FORMATION 5 · MANAGEMENT / LEADERSHIP

← Tous les modules

Construire sa légitimité de manager

Assumer son rôle et poser un cadre sans entrer dans le rapport de force.

Prendre des responsabilités managériales mène souvent à une crise de légitimité. Qu'il soit récemment nommé, plus jeune que son équipe ou en manque de confiance, un manager peut être tenté de compenser en exerçant une autorité excessive ou, au contraire, à s'effacer. Dans tous les cas, il vit avec le sentiment de ne pas être à sa place.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DG, Managers, Chefs de projet	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier les leviers qui créent la légitimité du leader.
- Créer un cadre managérial qui sécurise et valorise les collaborateurs.
- Ajuster son positionnement de manager selon les situations et les besoins de son équipe.
- Construire une relation de confiance avec son équipe.
- Développer une communication qui mobilise et fédère.

Notre méthode

D'une autorité construite à une autorité naturelle.

1. **Distinguer fonction, autorité et leadership**
   Clarifier ce qui relève du rôle, de la responsabilité et de la capacité à entraîner les autres. Occuper une fonction donne un cadre ; cela ne suffit pas toujours à faire autorité.
2. **Observer ce qui fonde réellement sa légitimité**
   Identifier ce qui, dans la manière de décider, communiquer, tenir un cap ou assumer une responsabilité, renforce ou fragilise la confiance accordée par l'équipe.
3. **Sortir du rapport de force**
   Repérer les situations dans lesquelles l'autorité devient démonstration de pouvoir, contrôle ou sur-réaction. Travailler des réponses qui permettent de maintenir une exigence sans entrer dans une logique d'affrontement.
4. **Adapter son positionnement à la situation**
   Savoir quand expliquer, écouter, décider, cadrer, laisser de l'autonomie ou reprendre la main. L'autorité ne repose pas sur une posture fixe, mais sur la justesse du positionnement.
5. **Faire de la cohérence un repère**
   Confronter les décisions, les paroles et les comportements aux situations réelles pour vérifier qu'ils restent lisibles et cohérents dans le temps.
6. **Mobiliser sans se fabriquer un personnage de leader**
   S'appuyer sur sa personnalité, son jugement et sa manière propre de faire pour entraîner les autres sans chercher à reproduire un modèle extérieur de leadership.

Où en êtes-vous ?

1. Sur quoi fondez-vous votre légitimité ?
2. Quand entrez-vous dans un rapport de force ?
3. Comment rendez-vous vos décisions cohérentes ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

1 FORMATION 6 · MANAGEMENT / LEADERSHIP

← Tous les modules

Management situationnel

Ne managez pas avec une lecture partielle de la situation.

Une même réponse managériale peut aider dans une situation et devenir un obstacle dans une autre. Nous vous apprenons à observer ce qui se joue, à comprendre les besoins du collaborateur et à ajuster votre intervention. Notre ambition est de vous rendre capable de choisir, d'adapter et de combiner les outils à votre disposition : savoir vous servir d'un livre de recettes, plutôt que reproduire toujours la même.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DG, Formation, Managers, Dir. commercial, Chefs de projet, Entrepreneurs	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Repérer les informations nécessaires avant d'intervenir.
- Distinguer les faits de ses interprétations et repérer ses biais cognitifs.
- Évaluer avec justesse les compétences, les besoins et le degré d'autonomie du collaborateur.
- Choisir le niveau de cadre et d'accompagnement adapté à la situation.
- Faire évoluer son positionnement lorsque la situation change.

Notre méthode

On ne manage jamais plus loin que ce que l'on perçoit.

1 Partir de situations réelles
Nous travaillons à partir de situations managériales effectivement rencontrées afin d'observer les informations dont dispose le manager au moment où il choisit d'intervenir.

2 Élargir sa lecture
Nous distinguons les faits, les interprétations et les informations manquantes. Le participant apprend notamment à repérer les biais qui peuvent orienter sa perception d'un collaborateur ou d'une situation avant même d'en avoir vérifié les causes.

3 Identifier ce qui se joue réellement
Compétences, autonomie, compréhension, contexte, moyens, relation : l'analyse permet d'identifier ce qui produit la situation et de déterminer le niveau d'intervention réellement nécessaire.

4 Ajuster et confronter au réel
Le participant expérimente différents niveaux de cadre, d'accompagnement ou d'autonomie et observe leurs effets. De nouvelles informations peuvent alors l'amener à modifier sa lecture — et donc son positionnement.

Où en êtes-vous ?

1. Que savez-vous avant d'intervenir ?
2. Quels biais influencent votre lecture ?
3. Quel accompagnement la situation exige-t-elle ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

1 FORMATION 7 · MANAGEMENT / LEADERSHIP

← Tous les modules

Trouver son positionnement managérial

Exercez votre rôle de manager sans vous enfermer dans un rôle.

Manager oblige à s'adapter sans cesse, mais s'adapter ne signifie pas changer de personnage à chaque situation. Trop encadrer peut freiner l'initiative ; ne pas assez accompagner peut laisser certains collaborateurs en difficulté. Trouver son positionnement consiste à comprendre ce que l'on engage soi-même dans la relation et à l'ajuster aux besoins réels de ceux que l'on accompagne.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DG, RH, Managers, Dir. commercial, Chefs de projet	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier ses réflexes et ses habitudes managériales.
- Reconnaître ce que son propre fonctionnement produit sur les autres.
- Distinguer ce qui relève de sa responsabilité de manager et de celle du collaborateur.
- Ajuster le cadre, l'accompagnement et l'autonomie aux besoins de chacun.
- Créer les conditions permettant aux collaborateurs de gagner en responsabilité et en initiative.

Notre méthode

Manager, c'est se mettre au service de ceux qui travaillent pour nous.

1 Commencer par soi
À partir de situations vécues, le manager observe sa manière habituelle d'écouter, décider, cadrer, accompagner ou réagir à la difficulté, et ce que ces comportements produisent sur son équipe.

2 Prendre sa juste part
Lorsqu'une difficulté apparaît, nous distinguons ce qui relève du collaborateur, du contexte, du collectif et de la responsabilité managériale. L'objectif est de savoir précisément où agir, sans tout prendre sur soi ni tout attribuer aux autres.

3 Répondre au besoin réel
Cadre, décision, écoute, moyens, accompagnement ou autonomie : le participant apprend à identifier ce dont son interlocuteur a réellement besoin pour exercer pleinement sa fonction.

4 Mesurer ce que son management permet aux autres
Le travail se constate dans l'évolution de l'équipe : davantage d'initiative, de responsabilité et de capacité d'action sans intervention systématique du manager.

Où en êtes-vous ?

1. Quels effets votre management produit-il ?
2. Quelle est votre part de responsabilité ?
3. Comment favorisez-vous l'initiative ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

THÉMATIQUE

2 Communication

4 modules · pour travailler les situations de votre entreprise.

Des modules selon vos besoins

- Développer votre écoute pour mieux comprendre vos interlocuteurs.
- Faire émerger les attentes, les besoins et les motivations de l'autre.
- Exprimer clairement votre position, y compris en situation de désaccord.
- Adapter votre communication à votre interlocuteur et à la situation.
- Construire des échanges qui favorisent la confiance et préservent la relation.

Les modules

1 Communication non violente p. 15

2 Écoute active p. 16

3 Négociation & Relation client p. 17

4 Voix et positionnement p. 18

COMMENT NOUS TRAVAILLONS

Chaque thématique part de vos situations professionnelles pour faire évoluer les pratiques au travail.

1 **Observer**
Partir de vos situations réelles.

2 **Expérimenter**
Tester d'autres manières d'agir.

3 **Transférer**
Ancrer les apprentissages sur le terrain.

Formats possibles

Atelier collectif · Module court · Parcours en plusieurs modules · Conférence participative · Analyse de pratiques

Modes de travail

Feedback et ajustements · Mises en situation · Analyse de situations réelles · Écoute comparative · Expérimentation

Concrètement, comment ça se passe ?

1 **Définissez votre projet**
Formule, modules, dates et nombre de participants : nous établissons votre devis personnalisé.

2 **Contactez votre financeur**
Nos formations peuvent être éligibles à différents dispositifs de prise en charge.

3 **Nous concevons la formation**
Vos sessions sont construites sur mesure, et le programme ajusté avec vous.

4 **Le jour J**
À la fin, chaque participant reçoit son attestation de formation.

2 FORMATION 8 · COMMUNICATION

← Tous les modules

Communication non violente

Exprimer une difficulté ou un désaccord en préservant la qualité du dialogue.

Lorsque la relation se tend, les faits, les interprétations et les réactions émotionnelles finissent facilement par se confondre. Nous ne cherchons pas à rendre le propos plus doux, mais plus juste : permettre à chacun d'exprimer un désaccord, une limite ou une exigence sans renoncer à ce qu'il pense et sans transformer son interlocuteur en cible.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
RH, Formation, Managers, Collaborateurs, Commerciaux, Chefs de projet, Dir. communication, Resp. communication	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Repérer ce qui affecte ses échanges professionnels.
- Distinguer les faits, les interprétations et les réactions qu'ils provoquent.
- Identifier les mécanismes qui verrouillent progressivement le dialogue.
- Exprimer avec précision un désaccord, une limite, un refus ou une exigence.
- Entendre la réponse de l'autre sans renoncer à son propre positionnement.
- Maintenir les conditions du dialogue lorsque la tension apparaît.

Notre méthode

La non-violence commence par la maîtrise du langage.

1 Les travaux de Marshall Rosenberg nous offrent quatre repères : ce qui s'est passé, ce que nous ressentons, le besoin concerné et la demande que nous souhaitons formuler. Nous les travaillons à partir de vos échanges professionnels, pour vous aider à préciser votre parole et à entendre celle de l'autre. Ces repères prennent leur valeur dans la situation : vous cherchez une formulation juste, avec vos mots.

2 Faire du langage un outil de relation
Le langage est notre capacité à donner une forme partageable à ce que nous pensons, ressentons ou voulons exprimer. Un mot, une phrase, un silence, une intonation ou un geste participent à cette mise en relation. Nous travaillons donc à développer la capacité du participant à transformer ce qui se passe en lui en un message que l'autre peut recevoir, comprendre et auquel il peut répondre.

3 Trouver les mots justes
Plus une situation nous affecte, plus il devient difficile de traduire précisément ce que nous vivons. Les faits se mêlent aux interprétations, le ressenti au jugement et l'intention à la réaction. À partir de situations réelles, nous apprenons à distinguer ces différents niveaux pour retrouver la précision du langage : qu'est-ce qui s'est passé ? Qu'est-ce que cela produit en moi ? Qu'est-ce que je veux réellement faire entendre à l'autre ?

4 S'exprimer sans renoncer
Maîtriser son langage ne signifie ni adoucir systématiquement son propos ni éviter le désaccord. Nous travaillons au contraire la capacité à exprimer une limite, une exigence, un refus ou un désaccord dans toute sa précision, sans transformer l'interlocuteur en cible. Le participant expérimente différentes formulations et observe ce qu'elles permettent — ou empêchent — dans la relation.

5 Maintenir la communication lorsque la tension apparaît
C'est précisément lorsque l'échange devient difficile que la maîtrise du langage prend toute sa valeur. Nous travaillons la questiologie, c'est-à-dire l'art de poser des questions qui aident à préciser une pensée, à vérifier une interprétation et à comprendre le point de vue de l'autre. Vous observez notamment la différence entre une question qui ouvre l'échange et une question qui contient déjà son accusation : « Qu'est-ce qui a empêché la transmission ? » ne produit pas le même dialogue que « Pourquoi ne fais-tu jamais passer les informations ? »

6 Rechercher l'excellence communicationnelle
L'objectif dépasse donc la seule absence de violence. Nous cherchons à développer une maîtrise suffisamment fine du langage pour permettre au participant de rester précis dans ce qu'il dit, fidèle à ce qu'il pense et disponible à ce que l'autre lui répond.

Où en êtes-vous ?

1. Comment exprimez-vous un désaccord ?
2. Distinguez-vous les faits de vos jugements ?
3. Comment restez-vous disponible à la réponse ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

2 FORMATION 9 · COMMUNICATION

← Tous les modules

Écoute active

Comprendre son interlocuteur, se méfier de nos propres interprétations.

« Écoute active » est un faux ami : écouter ne consiste pas seulement à tendre l'oreille. « Oui, ça devrait aller. » Vous entendez un accord, mais avez-vous vérifié ce que votre interlocuteur veut réellement dire ? Nous travaillons sur ces échanges ordinaires où une réponse paraît claire alors qu'un sentiment d'incertitude demeure. Les mots, la voix et les silences attirent notre attention ; les questions et la reformulation permettent de vérifier ce que nous avons compris, d'éviter le doute et de gagner en clarté.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
DRH, RH, Formation, Managers, Collaborateurs, Dir. commercial, Commerciaux, Chefs de projet, Dir. communication, Resp. communication	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Développer son attention à l'ensemble de ce qui se joue dans un échange.
- Repérer les informations verbales, para-verbales et non verbales.
- Identifier ce que la voix, le regard, les silences et l'attitude donnent à percevoir.
- Distinguer ce que l'on observe de l'interprétation que l'on en fait.
- Utiliser le questionnement et la reformulation pour vérifier ses perceptions.
- Créer les conditions d'une écoute plus précise et d'un échange plus libre.

Notre méthode

S'écouter pour mieux écouter l'autre, sans croire tout ce que l'on se raconte.

1 Développer sa capacité à percevoir

Nous travaillons l'attention portée aux mots, mais aussi aux silences, au rythme, à l'attitude et à ce que l'échange provoque chez celui qui écoute.

2 Écouter ce que l'on ressent

Une gêne, une tension, une hésitation ou un sentiment de confiance peuvent constituer des informations utiles. Le participant apprend d'abord à les identifier sans chercher immédiatement à les expliquer.

3 Distinguer perception et interprétation

Nous séparons ce qui est observé, ce qui est ressenti et ce qui en est conclu afin d'éviter que nos propres représentations ne parlent à la place de l'interlocuteur.

4 Vérifier plutôt que supposer

Questionnement et reformulation permettent de confronter ses perceptions à ce que l'autre cherche réellement à exprimer. L'efficacité de l'écoute se mesure alors à notre capacité à restituer sa pensée sans y substituer la nôtre.

Où en êtes-vous ?

1. Que percevez-vous au-delà des mots ?
2. Quelles interprétations faites-vous trop vite ?
3. Comment vérifiez-vous votre compréhension ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

2 FORMATION 10 · COMMUNICATION

← Tous les modules

Négociation & Relation client

Construire un accord en préservant les intérêts de chacun.

Une négociation commence parce que deux parties ont déjà une raison de chercher un accord. Comprendre ce que l'autre veut réellement obtenir ne signifie donc ni céder ni renoncer à ses propres intérêts. Nous travaillons à rendre lisible ce que chacun cherche à gagner, préserver ou transformer afin de construire une proposition qui donne aux deux parties une véritable raison de conclure.

Que vous négociez un prix, un délai, un périmètre de prestation ou les conditions d'un contrat, cette formation vous aide à comprendre ce qui compte pour votre client, à clarifier vos propres marges de manœuvre et à construire une proposition qui donne à chacun une raison de s'engager.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Managers, Collaborateurs, Dir. commercial, Commerciaux, Chefs de projet, Resp. communication	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier ce qui crée réellement de la valeur pour son interlocuteur.
- Faire émerger ses attentes, ses contraintes, ses freins et ses motivations.
- Clarifier ses propres intérêts, limites et marges de négociation.
- Repérer les espaces dans lesquels les intérêts peuvent se rencontrer.
- Construire une proposition à partir des intérêts identifiés de part et d'autre.
- Défendre son offre tout en préservant la relation commerciale.

Notre méthode

Une négociation suppose deux intérêts, pas deux adversaires.

1. **Sortir du jeu de rôles**
   Nous partons de la manière dont chacun négocie spontanément pour observer les réflexes de dissimulation, de défense, de persuasion ou de rapport de force qui peuvent apparaître.
2. **Comprendre ce que l'autre cherche réellement**
   Au-delà de la demande formulée, le participant apprend à identifier les intérêts, les contraintes et les priorités qui la motivent.
3. **Connaître et assumer son propre intérêt**
   Comprendre l'autre ne signifie pas s'effacer. Nous clarifions ce que le participant veut obtenir, ce qu'il peut proposer, ce qu'il peut concéder et ce qu'il doit préserver.
4. **Construire plutôt que convaincre**
   À partir des intérêts identifiés, différentes propositions sont expérimentées pour rechercher un accord qui ait une valeur réelle pour les deux parties.
5. **Mesurer la qualité de l'accord**
   Une négociation réussie ne se mesure pas seulement au fait d'avoir « gagné », mais à la capacité d'obtenir un accord qui préserve ses intérêts, répond à ceux de l'interlocuteur et permet à la relation de se poursuivre.

Où en êtes-vous ?

1. Quels intérêts cherchez-vous à préserver ?
2. Que savez-vous des contraintes de l'autre ?
3. Quelle proposition aurait une valeur commune ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

2 FORMATION 11 · COMMUNICATION

← Tous les modules

Voix et positionnement

Travailler sa voix pour mieux faire entendre son propos.

La voix ne porte pas seulement les mots : elle laisse entendre la manière dont nous vivons la situation et la place que nous y prenons. Une voix qui tremble, s'efface, accélère ou force ne traduit pas nécessairement un problème technique. Nous travaillons à distinguer ce qui relève de l'instrument vocal de ce qui relève du positionnement, pour permettre à chacun de se faire entendre avec davantage de maîtrise sans perdre son naturel.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Managers, Collaborateurs, Commerciaux	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier ce que sa voix laisse percevoir.
- Comprendre le lien entre voix et positionnement.
- Maîtriser les composantes physiques et techniques de sa voix.
- Adapter sa voix à la situation sans perdre son naturel.
- Trouver une voix en accord avec la place que l'on souhaite prendre.

Notre méthode

La voix révèle la place que l'on s'autorise à prendre.

1 Écouter avant de corriger
À partir de prises de parole réelles ou simulées, nous observons débit, volume, respiration, rythme, articulation, silences et intonation, sans chercher immédiatement à les modifier.

2 Distinguer l'instrument du positionnement
Une difficulté vocale peut avoir une origine technique, mais aussi être liée au doute, au rapport à l'autorité, au jugement, à l'intention ou à la place que l'on s'autorise à prendre. Nous identifions ce qui agit réellement avant de choisir le levier.

3 Explorer son propre instrument
Respiration, ancrage, projection, résonance, articulation et rythme permettent au participant d'expérimenter l'étendue de ses possibilités sans chercher à reproduire une « bonne voix ».

4 Entendre la différence
Le participant revient à une situation comparable et observe comment une modification de l'intention, de l'adresse ou du positionnement transforme immédiatement sa voix et la manière dont elle est reçue.

Où en êtes-vous ?

1. Que laisse entendre votre voix ?
2. Quand forcez-vous ou vous effacez-vous ?
3. Quelle place souhaitez-vous prendre ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

THÉMATIQUE

3

Positionnement professionnel

5 modules · pour travailler les situations de votre entreprise.

Des modules selon vos besoins

- Identifier vos forces et les compétences sur lesquelles vous appuyer.
- Mieux comprendre la manière dont vous vous positionnez dans vos relations professionnelles.
- Affirmer votre place sans chercher à adopter une posture qui ne vous ressemble pas.
- Exprimer vos idées, vos besoins et vos limites avec davantage d'assurance.
- Prendre du recul sur vos doutes et sur la perception que vous avez de vos capacités.
- Développer une confiance fondée sur l'expérience, l'action et vos compétences réelles.

Les modules

1 Aisance à l'oral p. 20

2 Développer sa disponibilité p. 21

3 Développer son assertivité p. 22

4 Gestion des émotions p. 23

5 Renforcer la confiance en soi au travail p. 24

COMMENT NOUS TRAVAILLONS

Chaque thématique part de vos situations professionnelles pour faire évoluer les pratiques au travail.

1 **Observer**
Partir de vos situations réelles.

2 **Expérimenter**
Tester d'autres manières d'agir.

3 **Transférer**
Ancrer les apprentissages sur le terrain.

Formats possibles

Module court · Conférence participative · Parcours en plusieurs modules · Atelier collectif · Analyse de pratiques

Modes de travail

Analyse de situations réelles · Verbalisation · Questionnement · Regards croisés · Feedback et ajustements

Concrètement, comment ça se passe ?

1 **Définissez votre projet**
Formule, modules, dates et nombre de participants : nous établissons votre devis personnalisé.

2 **Contactez votre financeur**
Nos formations peuvent être éligibles à différents dispositifs de prise en charge.

3 **Nous concevons la formation**
Vos sessions sont construites sur mesure, et le programme ajusté avec vous.

4 **Le jour J**
À la fin, chaque participant reçoit son attestation de formation.

3 FORMATION 12 · POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL

← Tous les modules

Aisance à l'oral

Faites entendre ce que vous avez à dire.

L'aisance à l'oral ne consiste pas à devenir un grand orateur. Vous savez souvent ce que vous voulez dire, mais la prise de parole en public peut modifier votre manière de vous exprimer correctement : les mots se cherchent, le rythme s'accélère, le fil se perd ou l'on renonce à intervenir. Nous partons de ce que chacun sait déjà faire pour identifier ce qui l'entrave et rendre progressivement la situation suffisamment familière pour retrouver ses propres moyens.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DG, RH, Managers, Collaborateurs, Dir. commercial, Commerciaux, Chefs de projet, Dir. communication, Rel. presse	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier ce qui freine sa prise de parole.
- Repérer les ressources sur lesquelles s'appuyer pour s'exprimer.
- Structurer suffisamment sa pensée pour la restituer avec clarté.
- Mobiliser sa voix, son regard et son corps au service de ce que l'on veut dire.
- Conserver ses moyens lorsqu'une situation devient déstabilisante.
- Prendre sa place et défendre son point de vue dans l'échange.

Notre méthode

L'aisance vient avec l'expérience, pas avant.

1. **Dédramatiser la prise de parole**
   Nous travaillons d'abord sur les représentations qui transforment la prise de parole en épreuve particulière et donnent parfois à la difficulté davantage de poids qu'elle n'en a.
2. **S'appuyer sur ce qui est déjà là**
   Humour, précision, enthousiasme, culture, écoute, présence, sensibilité, capacité à raconter : nous identifions les qualités déjà présentes plutôt que d'imposer un modèle de « bon orateur ».
3. **Rendre la situation familière**
   Les prises de parole deviennent progressivement plus exigeantes. Essayer, recommencer et varier les situations permet de transformer l'inconnu en expérience.
4. **Apporter uniquement ce qui manque**
   Respiration, voix, regard, ancrage, préparation, structuration ou visualisation sont mobilisés lorsqu'ils répondent à une difficulté identifiée — jamais comme une recette à appliquer indistinctement.
5. **Faire l'expérience de sa propre capacité**
   La répétition permet au participant de constater concrètement son évolution. La confiance devient alors moins une condition préalable qu'une conséquence de l'expérience.

Où en êtes-vous ?

1. Qu'est-ce qui freine votre prise de parole ?
2. Sur quelles qualités pouvez-vous vous appuyer ?
3. Quelle intervention souhaitez-vous préparer ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

3 FORMATION 13 · POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL

← Tous les modules

Développer sa disponibilité

Savoir s'adapter pour faire face à toutes sortes d'imprévus.

Être disponible ne signifie pas avoir du temps : c'est rester suffisamment présent à la situation pour percevoir ce qui se passe réellement. Nos anticipations, nos habitudes, la volonté de bien faire ou la recherche immédiate d'efficacité peuvent nous enfermer dans une réponse déjà connue. Nous travaillons à retrouver une capacité d'observation, de choix et d'adaptation pour répondre à ce que la situation demande réellement, plutôt qu'à ce que nous avions prévu qu'elle demanderait.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
DRH, RH, Managers, Collaborateurs, Chefs de projet	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier ce qui limite votre disponibilité dans une situation.
- Repérer rapidement ce qui change dans une situation.
- Adapter votre réponse à ce que vous observez.
- Réagir efficacement face à l'imprévu.
- Saisir les opportunités qui émergent de la situation.

Notre méthode

Être disponible, c'est ne plus seulement faire. C'est habiter ce que l'on fait.

1 Faire l'expérience de la disponibilité

S'appuyer sur les techniques du théâtre et de l'improvisation pour expérimenter une différence simple : exécuter ce qui était prévu ou rester attentif à ce qui se passe réellement. Un changement chez le partenaire, un imprévu ou une réaction inattendue permettent d'observer immédiatement ce que produit une plus grande disponibilité.

2 Identifier ce qui nous rend indisponibles

La volonté de bien faire, l'habitude, l'anticipation, la peur de se tromper ou la recherche immédiate d'efficacité peuvent conduire à reproduire une manière de faire sans plus l'interroger. À partir de l'expérience vécue, identifier ce qui mobilise l'attention au point de ne plus laisser suffisamment de place à l'observation et à l'initiative.

3 Se donner le temps d'interroger sa manière de faire

Développer sa disponibilité suppose de créer l'espace nécessaire pour ne plus seulement se demander « qu'est-ce que je dois faire ? », mais aussi : « quelle est ma manière, à moi, de le faire ? » Explorer différentes réponses permet de mobiliser davantage ses propres ressources, sa personnalité, son intelligence et son intuition.

4 Passer d'un travail fonctionnel à un travail habité

Revenir à des situations professionnelles concrètes pour expérimenter cette disponibilité dans son activité : ne plus seulement reproduire une réponse connue, mais observer, choisir et adapter sa manière d'agir à ce que la situation demande réellement. L'objectif est de permettre au participant d'enrichir sa fonction de ce qu'il est capable d'y apporter de singulier.

Où en êtes-vous ?

1. Qu'est-ce qui mobilise toute votre attention ?
2. Comment réagissez-vous à un imprévu ?
3. Quelle autre réponse pourriez-vous explorer ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

3 FORMATION 14 · POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL

← Tous les modules

Développer son assertivité

Affirmez-vous sans craindre le conflit.

S'affirmer ne consiste ni à durcir son discours ni à apprendre à dire « non » plus fermement. On peut parfaitement savoir ce que l'on pense et perdre ses moyens face à certaines personnes ou dans certaines situations. Nous cherchons d'abord ce qui provoque ce déplacement — crainte du conflit, rapport hiérarchique, jugement, émotion ou automatisme — afin de permettre à chacun de défendre sa position d'une manière qui lui ressemble.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
DG, DRH, RH, Formation, Managers, Collaborateurs	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier les situations dans lesquelles il devient difficile de s'affirmer.
- Repérer les mécanismes qui provoquent l'effacement, l'évitement ou le durcissement.
- Exprimer clairement sa position et ses besoins.
- Poser une limite ou formuler un refus lorsque la situation l'exige.
- Maintenir sa position face à une réaction déstabilisante.
- Trouver une manière de s'affirmer compatible avec sa personnalité et la relation professionnelle.

Notre méthode

S'affirmer commence par comprendre ce qui nous déstabilise.

1 Identifier les situations qui font perdre ses moyens

Nous partons de situations réelles pour repérer précisément ce qui modifie la capacité du participant à s'affirmer : interlocuteur, contexte, rapport hiérarchique, remarque, attitude ou crainte du conflit.

2 Comprendre ce qui se répète

Réactions émotionnelles, interprétations, évitement ou réponses devenues automatiques permettent d'identifier les schémas qui réapparaissent d'une situation à l'autre.

3 Agir sur la cause plutôt que corriger le comportement

Les outils ne sont choisis qu'après avoir identifié ce qui entrave réellement l'expression de la position. Deux difficultés apparemment identiques ne nécessitent donc pas nécessairement le même travail.

4 Expérimenter une réponse qui ressemble au participant

Dire non, poser une limite, exprimer un désaccord, formuler une demande ou maintenir sa position : les mises en situation permettent de chercher non pas une réponse type, mais une manière de s'affirmer réellement mobilisable.

5 Ancrer le changement

Lorsque le format le permet, le retour sur les situations vécues en entreprise permet d'observer ce qui a changé, ce qui continue à déstabiliser et ce qui doit encore être travaillé.

Où en êtes-vous ?

1. Face à qui perdez-vous vos moyens ?
2. Quelle limite avez-vous du mal à poser ?
3. Comment défendez-vous votre position ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

3 FORMATION 15 · POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL

← Tous les modules

Gestion des émotions

Gardez vos moyens quand les émotions sont fortes.

Une émotion influence immédiatement notre manière de percevoir, de penser et d'agir. Il ne s'agit ni de la contenir ni de la laisser décider à notre place. Nous apprenons à l'observer comme un signal, à distinguer ce qu'elle nous fait ressentir de ce qu'elle nous fait conclure, puis à comprendre ce qu'elle vient réellement révéler pour retrouver une capacité de choix.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DG, RH, Formation, Managers, Collaborateurs	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier les situations qui déclenchent une réaction émotionnelle.
- Reconnaître les effets de l'émotion sur sa manière de penser, de parler et d'agir.
- Distinguer le ressenti, son interprétation et les faits observables.
- Comprendre ce que l'émotion vient réellement signaler.
- Repérer les mécanismes émotionnels qui se répètent.
- Choisir sa réponse plutôt que réagir sous le coup de l'émotion.

Notre méthode

Une émotion ne se commande pas. Ce que l'on en fait, oui.

1. **Considérer l'émotion comme un signal**
   Nous partons de situations vécues pour identifier ce qui est ressenti, à quel moment et dans quelles circonstances, sans chercher immédiatement à contrôler ou faire disparaître l'émotion.
2. **Passer du ressenti à l'analyse de la situation**
   Une émotion est réelle ; l'interprétation que nous lui associons n'est pas nécessairement juste. Nous distinguons donc ressenti, pensées associées et faits effectivement observables.
3. **Confronter sa perception au réel**
   Lorsque le contexte s'y prête, le regard des autres permet de mettre sa propre expérience en perspective : quels éléments sont partagés ? Lesquels appartiennent à notre perception de la situation ?
4. **Comprendre ce que l'émotion vient signaler**
   Situation, interprétation, expérience antérieure, attente, crainte, besoin ou mécanisme répétitif : nous cherchons ce qui produit réellement la réaction plutôt que de chercher immédiatement à la faire taire.
5. **Retrouver une capacité de choix**
   Différentes réponses sont ensuite expérimentées. L'objectif n'est pas de moins ressentir, mais de conserver suffisamment de liberté pour décider de ce que l'on fait de ce qui est ressenti.

Où en êtes-vous ?

1. Quels déclencheurs repérez-vous ?
2. Distinguez-vous votre ressenti des faits ?
3. Quelle réponse souhaitez-vous pouvoir choisir ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

3 FORMATION 16 · POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL

← Tous les modules

Renforcer la confiance en soi au travail

Ne laissez plus le doute décider à votre place.

« Manquer de confiance en soi » peut recouvrir des réalités très différentes. Doute sur ses compétences, peur du jugement, anticipation de l'échec, comparaison aux autres : une même expression peut désigner des mécanismes qui n'ont ni la même origine ni les mêmes effets. Nous cherchons donc à comprendre ce que le doute vient réellement interroger pour distinguer celui qui aide à réfléchir de celui qui empêche d'agir.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DG, DRH, RH, Managers, Collaborateurs, Dir. commercial, Commerciaux, Dir. communication, Resp. communication, Entrepreneurs	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier les situations dans lesquelles le doute apparaît.
- Repérer les mécanismes qui fragilisent son sentiment de capacité.
- Distinguer une difficulté réelle de la perception que l'on en a.
- Évaluer avec davantage de justesse ses compétences et ses ressources.
- Distinguer le doute qui aide à réfléchir de celui qui empêche d'agir.
- Prendre une décision et agir sans attendre une certitude absolue.

Notre méthode

Douter avec justesse.

1 Changer de regard sur le doute

Nous partons des situations concrètes dans lesquelles il apparaît. Douter de sa capacité, d'une décision ou de ce que l'on fait n'est pas en soi un dysfonctionnement : le doute peut aussi permettre de vérifier, d'interroger son jugement et de progresser.

2 Identifier ce que le doute vient interroger

Nous revenons aux faits : sur quoi repose le jugement porté sur soi ? Quels éléments semblent le confirmer ? Lesquels viennent au contraire le contredire ? L'objectif est de ne plus confondre automatiquement son propre jugement avec la réalité.

3 Mettre le doute en mots

Verbalisation, questionnement et confrontation à d'autres perceptions permettent de transformer une inquiétude diffuse en quelque chose de suffisamment précis pour pouvoir être examiné et travaillé.

4 Donner au doute sa juste place

Des situations concrètes permettent d'expérimenter le passage de la réflexion à la décision : conserver ce que le doute apporte d'utile sans attendre d'avoir éliminé toute incertitude avant d'agir.

5 Faire de la confiance une conséquence

La confiance n'est plus recherchée directement. Elle se construit progressivement à mesure que le participant confronte ses perceptions au réel, mobilise ses ressources et fait l'expérience qu'il peut agir malgré une part d'incertitude.

Où en êtes-vous ?

1. Dans quelles situations doutez-vous ?
2. Sur quels faits évaluez-vous vos capacités ?
3. Que pourriez-vous essayer malgré l'incertitude ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

THÉMATIQUE

4 Santé au travail

6 modules · pour travailler les situations de votre entreprise.

Des modules selon vos besoins

- Repérer les premiers signes de tension et de surcharge.
- Identifier les facteurs qui fragilisent la santé au travail.
- Renforcer les ressources individuelles et collectives.
- Réguler le stress et retrouver sa capacité d'action.
- Préserver son attention, son équilibre et sa capacité de récupération.
- Intégrer des outils concrets de prévention dans le quotidien professionnel.

Les modules

1 Gestion du stress au travail p. 26
2 Méditation au travail p. 27
3 Prévenir le burn-out au travail p. 28
4 Prévenir les risques psychosociaux (RPS) p. 29
5 Sophrologie en entreprise p. 30
6 Yoga en entreprise – mobilité et détente p. 31

COMMENT NOUS TRAVAILLONS

Chaque thématique part de vos situations professionnelles pour faire évoluer les pratiques au travail.

1 **Observer**
Partir de vos situations réelles.

2 **Expérimenter**
Tester d'autres manières d'agir.

3 **Transférer**
Ancrer les apprentissages sur le terrain.

Formats possibles

Atelier collectif · Parcours en plusieurs modules · Conférence de sensibilisation · Accompagnement d'équipe · Accompagnement individuel

Modes de travail

Entretiens · Analyse des situations de travail · Observation · Pratiques guidées · Respiration

Concrètement, comment ça se passe ?

1 **Définissez votre projet**
Formule, modules, dates et nombre de participants : nous établissons votre devis personnalisé.

2 **Contactez votre financeur**
Nos formations peuvent être éligibles à différents dispositifs de prise en charge.

3 **Nous concevons la formation**
Vos sessions sont construites sur mesure, et le programme ajusté avec vous.

4 **Le jour J**
À la fin, chaque participant reçoit son attestation de formation.

♡ 4 FORMATION 17 · SANTÉ AU TRAVAIL

← Tous les modules

Gestion du stress au travail

Comprendre ce qui crée la tension et retrouver les moyens d'agir.

Tout semble urgent, les demandes s'accumulent et vous avez parfois le sentiment de manquer de temps ou de moyens. Qu'est-ce qui crée cette tension ? C'est exactement ce que nous prenons le temps de regarder avec vous : qu'est-ce la situation exige selon vous ? Qu'est-ce que vous anticipez ? Et quelles sont les ressources dont vous disposez ? Selon ce qui apparaît, nous travaillons sur votre préparation, votre manière d'aborder vos situations professionnelles et les conditions dans lesquelles vous devez agir.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
DRH, RH, Formation, Managers, Collaborateurs	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier les situations qui génèrent une tension professionnelle.
- Reconnaître les premiers signes de surcharge et leurs effets.
- Distinguer ce que la situation exige réellement de ce qui est anticipé ou redouté.
- Évaluer avec justesse les ressources disponibles pour y répondre.
- Identifier si le levier se situe dans la personne, la situation ou l'organisation.
- Mobiliser les moyens adaptés pour retrouver une capacité d'action.

Notre méthode

Pour réduire la tension, commencer par en identifier les deux extrémités.

1 Matérialiser la tension

À partir d'une situation concrète, nous identifions les deux points entre lesquels le stress apparaît : ce que la situation demande et les ressources dont la personne pense disposer pour y répondre.

2 Distinguer la réalité de sa perception

Nous confrontons demandes, contraintes et ressources aux faits : qu'est-ce qui est réellement exigé ? Qu'est-ce qui est anticipé ? Quelles ressources existent ? Lesquelles sont sous-estimées ?

3 Identifier où agir

Le travail peut conduire à agir sur la préparation, les représentations ou le sentiment de capacité, mais également sur la charge, l'organisation, les moyens ou les délais. Deux manifestations similaires de stress peuvent donc appeler des réponses totalement différentes.

4 Expérimenter la réduction de l'écart

Respiration, préparation, verbalisation, visualisation, travail corporel ou modification concrète de la situation sont mobilisés uniquement lorsqu'ils répondent au mécanisme identifié.

5 Retrouver une tension juste

L'objectif n'est pas l'absence totale de stress, mais une tension suffisamment ajustée pour permettre à nouveau d'agir et de reconnaître ce mécanisme lorsqu'il réapparaît.

Où en êtes-vous ?

1. Quelles exigences vous mettent sous tension ?
2. Quelles ressources sous-estimez-vous ?
3. Où pouvez-vous agir sur la situation ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

♡ 4 FORMATION 18 · SANTÉ AU TRAVAIL

← Tous les modules

Méditation au travail

Prendre du recul face aux sollicitations et recentrer son attention.

Une réunion se termine, mais vous y pensez encore. Vous commencez une tâche et votre attention repart vers la suivante. Au cours de nos ateliers, vous faites une pause pour apprendre à observer vos pensées. Nous vous guidons à travers des exercices d'attention et de respiration pour revenir à ce qui se passe ici et maintenant. Ce programme a pour but de vous rendre autonome dans la pratique et de l'utiliser dès que vous en ressentirez le besoin.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Collaborateurs	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier ce qui disperse son attention au travail.
- Repérer les moments où certaines pensées, urgences ou préoccupations prennent trop de place.
- Ramener volontairement son attention sur ce qui est réellement présent.
- Distinguer ce qui est important de ce qui paraît simplement urgent.
- Prendre du recul face aux sollicitations immédiates.
- Retrouver une attention plus stable et davantage de discernement dans l'action.

Notre méthode

Méditer, c'est redonner aux choses leur juste importance.

1. **S'accorder un temps d'attention**
   La pratique commence par interrompre momentanément le cours de l'activité pour observer ce qui occupe l'esprit et créer une première distance avec les sollicitations permanentes.
2. **Observer ce qui prend trop de place**
   Pensées, préoccupations, émotions ou urgences sont observées sans chercher immédiatement à les résoudre ou à les faire disparaître.
3. **Remettre de la mesure**
   Le participant apprend progressivement à distinguer ce qui est réellement important de ce qui paraît urgent, ce qui relève des faits de ce que l'émotion ou l'anticipation amplifie.
4. **Revenir au réel**
   Respiration, sensations corporelles et attention portée à l'environnement servent de points d'appui pour sortir momentanément du flot des anticipations et revenir à ce qui est effectivement présent.
5. **Retrouver une perception plus juste**
   Avec une pratique régulière, cette capacité de recul peut être réinvestie dans le quotidien professionnel pour donner aux préoccupations et aux émotions une place plus proportionnée et retrouver davantage de discernement.

Où en êtes-vous ?

1. Qu'est-ce qui disperse votre attention ?
2. Comment revenez-vous au moment présent ?
3. À quoi souhaitez-vous redonner sa juste place ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

♡ 4 FORMATION 19 · SANTÉ AU TRAVAIL

← Tous les modules

Prévenir le burn-out au travail

Repérer les signaux d'alerte et agir sur les facteurs d'épuisement.

Vous remarquez un changement : une fatigue qui persiste, un retrait inhabituel, un investissement qui semble sans limites. Vous vous demandez comment aborder le sujet et quelle aide apporter. Nous travaillons avec vous sur ces situations en examinant aussi la charge, les relations et le fonctionnement de l'équipe. Vous apprenez à ouvrir le dialogue, à agir à votre niveau et à passer le relais lorsque la situation le demande.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
DRH, RH, Formation, Managers, Collaborateurs, Dir. commercial, Commerciaux	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Repérer les premiers signes pouvant évoquer une situation d'épuisement.
- Identifier les facteurs susceptibles de contribuer à leur apparition.
- Distinguer ce qui relève de l'individu, du collectif et de l'organisation.
- Comprendre comment différents facteurs peuvent se combiner dans le temps.
- Identifier les leviers d'action dont disposent l'entreprise, les managers et les salariés.
- Mettre en place des actions de prévention avant le point de rupture.

Notre méthode

Discerner problèmes visibles et mécanismes invisibles.

1 Partir de ce qui se voit
Fatigue, surinvestissement, retrait, irritabilité, difficultés inhabituelles ou modification du rapport au travail deviennent des éléments à interroger, jamais des diagnostics.

2 Élargir le périmètre
Nous passons de la personne au collectif, puis à l'environnement professionnel afin d'identifier ce qui change, se répète ou se dégrade à chacune de ces échelles.

3 Croiser les échelles
Organisation du travail, charge, autonomie, relations, reconnaissance, moyens, pratiques managériales, transformations ou conflits de valeurs sont mis en perspective pour comprendre comment plusieurs facteurs peuvent se combiner.

4 Agir au bon endroit
Selon ce que l'analyse fait apparaître, les leviers peuvent concerner l'organisation, les responsabilités, le management, la circulation de l'information, les espaces de régulation ou les modalités de travail. Nous ne partons donc pas d'un programme correctif préétabli.

5 Rendre la prévention praticable
Managers, RH et équipes doivent pouvoir identifier ce qui relève de leur périmètre et savoir quand agir, réguler, alerter ou orienter. Lorsque la situation dépasse le champ de l'accompagnement organisationnel, le relais vers les professionnels compétents fait partie du dispositif.

Où en êtes-vous ?

1. Quels changements observez-vous dans l'équipe ?
2. Comment analysez-vous la charge et les moyens ?
3. Savez-vous quand alerter ou orienter ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

♡ 4 FORMATION 20 · SANTÉ AU TRAVAIL

← Tous les modules

Prévenir les risques psychosociaux (RPS)

Identifier les facteurs de risque et les ressources pour agir.

Des consignes se contredisent, les urgences deviennent permanentes, des tensions reviennent sans trouver d'issue. À force, ces difficultés peuvent finir par faire partie du quotidien. Nous vous aidons à les examiner pour comprendre ce qui les entretient et ce qui peut évoluer. Nous regardons aussi ce sur quoi votre équipe peut compter : l'entraide, la confiance, l'autonomie et les espaces où chacun peut parler du travail. Nous pourrons vous proposer un questionnaire qui permettra de cadrer l'ensemble de vos habitudes et de discerner ce qui touche à votre équilibre psychosocial. Nous mettrons ensuite en pratique des ateliers collectifs et individuels pour vous aider à désamorcer les situations à risque.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
DRH, RH, Managers, Dir. commercial	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Repérer les premiers signaux de fragilisation dans l'environnement de travail.
- Identifier les facteurs professionnels susceptibles de les favoriser.
- Observer les interactions entre l'individu, le collectif et l'organisation.
- Identifier les ressources psychosociales déjà présentes dans l'entreprise.
- Comprendre comment risques et ressources modifient l'équilibre d'une situation de travail.
- Construire des actions de prévention adaptées aux réalités de l'organisation.

Notre méthode

Identifier les risques. Révéler les ressources psychosociales.

1 Observer les interactions psychosociales

À partir de situations concrètes, nous observons ce qui se joue entre la personne, le collectif et son environnement : organisation, relations, charge, autonomie, reconnaissance, communication ou sentiment d'appartenance.

2 Identifier les facteurs de risque

Nous cherchons ce qui fragilise progressivement une situation et la manière dont plusieurs facteurs peuvent se combiner, plutôt que d'appliquer une simple liste de risques prédéfinis.

3 Révéler les ressources psychosociales

Nous portons la même attention à ce qui fonctionne : coopération, confiance, autonomie, entraide, reconnaissance, qualité des relations ou capacité collective à résoudre une difficulté. Certaines de ces ressources existent déjà sans être identifiées comme telles.

4 Comprendre les équilibres

Risques et ressources sont confrontés : une contrainte peut être compensée par certaines ressources ; à l'inverse, la disparition d'une ressource peut rendre vulnérable une situation jusque-là stable.

5 Agir sur les deux dimensions

Le travail permet de déterminer ce qui doit être réduit, modifié ou réorganisé, mais aussi ce qui mérite d'être préservé, développé ou davantage mobilisé. Les leviers sont construits à partir du fonctionnement réel de l'entreprise, pas d'un programme standard de prévention.

Où en êtes-vous ?

1. Quels facteurs fragilisent votre collectif ?
2. Quelles ressources préservez-vous déjà ?
3. Sur quel équilibre pourriez-vous agir ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

♡ 4 FORMATION 21 · SANTÉ AU TRAVAIL

← Tous les modules

Sophrologie en entreprise

Bien respirer pour se sentir mieux dans sa journée.

Vous sortez d'un échange difficile et devez déjà passer à la suite. Vous sentez que la tension est encore là. Pendant les ateliers, nous vous guidons à travers des exercices de respiration, de relâchement et de visualisation. Vous les essayez, vous observez ce qu'ils produisent et vous repérez ceux qui vous conviennent. L'objectif est que vous puissiez ensuite les reprendre, de façon autonome, dès que le besoin s'en fait ressentir.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DRH, RH, Formation, Managers, Collaborateurs, Dir. commercial, Entrepreneurs	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Repérer les manifestations physiques et mentales de la tension.
- Expérimenter les effets de la respiration, du relâchement et de la visualisation.
- Identifier les techniques adaptées à différents niveaux de tension.
- Retrouver plus rapidement calme, concentration et disponibilité.
- Récupérer entre deux situations exigeantes.
- Utiliser les pratiques de manière autonome dans son quotidien professionnel.

Notre méthode

Faire de sa respiration un outil.

1. **Découvrir par l'expérience**
   Le participant expérimente le lien entre respiration, sensations corporelles et état intérieur, sans prérequis ni recherche de performance.
2. **Ressentir avant de comprendre**
   Respiration, relâchement corporel, concentration et visualisation sont d'abord pratiqués afin d'observer directement leurs effets. L'expérience précède l'explication.
3. **Explorer plusieurs outils**
   Différentes pratiques sont expérimentées selon leur finalité : diminuer une tension, retrouver du calme, préparer une situation exigeante, récupérer ou retrouver de la disponibilité.
4. **Choisir selon la situation**
   Les exercices sont confrontés à des situations concrètes afin d'apprendre à identifier quel outil utiliser, quand et dans quel objectif, plutôt que de reproduire systématiquement la même pratique.
5. **Gagner en autonomie**
   La répétition permet progressivement au participant de construire une pratique personnelle et de repartir avec des techniques suffisamment maîtrisées pour les utiliser seul lorsqu'il en ressent le besoin.

Où en êtes-vous ?

1. Comment repérez-vous votre tension corporelle ?
2. Quels effets observez-vous sur votre respiration ?
3. Quelle pratique pourriez-vous réutiliser seul ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

♡ 4 FORMATION 22 · SANTÉ AU TRAVAIL

← Tous les modules

Yoga en entreprise – mobilité et détente

Remettre du mouvement dans la journée et explorer sa mobilité.

Vous avez passé plusieurs heures devant un écran, presque sans changer de position. Nos séances vous invitent à bouger, à explorer votre mobilité et à prêter attention à vos sensations. Notre intervenant vous accompagne et propose des variantes selon vos possibilités. Chacun avance à son rythme et découvre des mouvements qu'il pourra réutiliser dans son quotidien.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Collaborateurs	**Du petit groupe à toute l'équipe** Nous adaptons l'équipe de formateurs.	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Repérer les zones du corps particulièrement sollicitées par les positions prolongées.
- Mobiliser progressivement les principales articulations.
- Assouplir les zones qui se raidissent au cours de la journée.
- Relâcher les tensions corporelles liées aux postures de travail.
- Adapter les mouvements à ses propres possibilités.
- Reproduire en autonomie une séquence courte et intégrer davantage de mouvement dans sa journée.

Notre méthode

Une pratique pour tous. Un accompagnement pour chacun.

1. **Accueillir tous les niveaux**
   Aucune expérience préalable n'est nécessaire. Chacun entre progressivement dans la pratique en fonction de ses possibilités et de son aisance.
2. **Construire progressivement la séance**
   Les mouvements les plus accessibles précèdent des séquences plus complètes. Mobilité, respiration, équilibre, relâchement ou renforcement peuvent être mobilisés selon l'objectif de l'intervention.
3. **Adapter au sein du collectif**
   Différents niveaux d'exécution et variantes permettent à tous de participer sans imposer une intensité ou une amplitude identique. L'intervenante observe et ajuste lorsque cela est nécessaire.
4. **Comprendre son corps par la pratique**
   L'attention portée aux appuis, à la respiration, aux tensions et aux sensations permet de mieux percevoir ce que produit chaque mouvement et d'apprendre à respecter ses propres possibilités sans rechercher la performance.
5. **Installer le mouvement dans le quotidien**
   Selon le format, la pratique peut devenir un rendez-vous régulier dans la vie de l'entreprise et permettre aux participants de reproduire certains mouvements entre les séances.

Où en êtes-vous ?

1. Quelles positions prolongez-vous au travail ?
2. Comment adaptez-vous les mouvements ?
3. Quand pourriez-vous bouger dans la journée ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

THÉMATIQUE

5 Coopération

1 module · pour travailler les situations de votre entreprise.

Des modules selon vos besoins

- Identifier et valoriser les compétences de chacun.
- Faire des différences une ressource pour l'équipe.
- Développer l'écoute, la confiance et la coopération.
- Mieux articuler les compétences autour d'objectifs communs.
- Renforcer les liens par l'expérience collective.
- Faire émerger une équipe plus adaptable, solidaire et inventive.

Les modules

1 Développer l'intelligence collective p. 33

COMMENT NOUS TRAVAILLONS

Chaque thématique part de vos situations professionnelles pour faire évoluer les pratiques au travail.

1 **Observer**
Partir de vos situations réelles.

2 **Expérimenter**
Tester d'autres manières d'agir.

3 **Transférer**
Ancrer les apprentissages sur le terrain.

Formats possibles

Atelier collectif · Séminaire d'équipe · Parcours en plusieurs modules · Accompagnement d'équipe · Laboratoire d'intelligence collective

Modes de travail

Observation des interactions · Cartographie des compétences et complémentarités · Exercices collectifs · Situations d'interdépendance · Théâtre et improvisation

Concrètement, comment ça se passe ?

1 **Définissez votre projet**
Formule, modules, dates et nombre de participants : nous établissons votre devis personnalisé.

2 **Contactez votre financeur**
Nos formations peuvent être éligibles à différents dispositifs de prise en charge.

3 **Nous concevons la formation**
Vos sessions sont construites sur mesure, et le programme ajusté avec vous.

4 **Le jour J**
À la fin, chaque participant reçoit son attestation de formation.

5 FORMATION 23 · COOPÉRATION

← Tous les modules

Développer l'intelligence collective

Mobiliser les compétences de chacun pour mieux agir ensemble.

Vous savez qui fait quoi. Mais savez-vous vers qui vous tourner lorsqu'une situation vous résiste ? Et vos collègues savent-ils ce que vous pourriez leur apporter ? À travers les exercices et les mises en situation, nous faisons apparaître les compétences, les sensibilités et les façons de faire de chacun. Vous expérimentez ce qui change lorsque vous demandez de l'aide, accueillez une autre proposition ou laissez quelqu'un prendre le relais.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Dirigeants, DRH, RH, Formation, Managers, Collaborateurs, Dir. commercial, Chefs de projet, Dir. communication	**Du petit groupe à toute l'équipe** **Nous adaptons l'équipe de formateurs.**	**À partir de 3 h**	Chez vous ou au **Théâtre de la Clarté**

Objectifs

- Identifier ses compétences et la singularité de sa manière de faire.
- Reconnaître ses forces et ses limites au sein du collectif.
- Identifier les compétences et les ressources des autres membres de l'équipe.
- Savoir proposer sa compétence autant que solliciter celle de l'autre.
- Expérimenter l'interdépendance dans la réalisation d'un objectif commun.
- Articuler les complémentarités pour renforcer l'efficacité collective.

Notre méthode

Apprendre à mettre ses compétences au service des autres.

1 Redéfinir la notion de compétence

Nous partons d'une conception simple : maîtriser une compétence, c'est aussi être capable de se l'approprier et d'y engager sa personnalité, sa sensibilité et sa manière de faire.

2 Identifier ce que chacun apporte

Exercices collectifs et situations concrètes permettent de faire apparaître les qualités, compétences et manières de faire propres à chacun — mais aussi les domaines dans lesquels il a besoin des autres.

3 Reconnaître la compétence de l'autre

L'intelligence collective demande autant d'assertivité que d'humilité : savoir mettre sa compétence à disposition et reconnaître qu'un autre possède une perception ou un savoir-faire que l'on n'a pas.

4 Expérimenter l'interdépendance

Le groupe est confronté à des situations dans lesquelles personne ne dispose seul de toutes les ressources nécessaires. Théâtre, exercices collectifs et mises en situation rendent concrètement nécessaires l'écoute, la demande, la délégation et la confiance.

5 Composer plutôt qu'additionner

Nous observons ensuite comment les compétences peuvent s'articuler autour d'un objectif commun : qui intervient, quand, de quelle manière et en complément de qui ? Une équipe devient réellement collective lorsqu'elle sait mobiliser ses ressources au bon moment.

Où en êtes-vous ?

1. Quelle compétence apportez-vous au groupe ?
2. À qui savez-vous demander de l'aide ?
3. Comment articulez-vous vos complémentarités ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →

ÉVÉNEMENT TEAM BUILDING

← Tous les modules

Team building : théâtre, improvisation et cohésion d'équipe

Partager une expérience qui révèle les personnalités et fait vivre la coopération.

Vous partagez des réunions, des projets et des échéances. Et si vous partagiez aussi une scène improvisée, un fou rire ou une création collective ? Nous imaginons avec vous un moment où vos collègues se découvrent autrement. Théâtre, improvisation, voix : chacun apporte quelque chose à l'expérience, et le groupe lui donne forme. Vous repartez avec des souvenirs communs et, peut-être, un nouveau regard sur les personnes avec qui vous travaillez.

PUBLIC	PARTICIPANTS	DURÉE	LIEU
Collaborateurs	**De 20 à 200 personnes**	**À partir de 3 h**	Au **Théâtre de la Clarté** ou chez vous

Objectifs

- Partager une expérience conviviale et fédératrice.
- Créer de nouvelles interactions entre les membres de l'équipe.
- Découvrir autrement les personnalités et les qualités de chacun.
- Expérimenter l'écoute, la coopération et l'adaptation à l'imprévu.
- Faire émerger les complémentarités au sein du groupe.
- Créer un souvenir collectif qui prolonge l'expérience au-delà de l'événement.

Notre méthode

Le divertissement prend tout son sens lorsqu'il nous apprend quelque chose.

1. **Partir de votre équipe et de vos envies**
   Nous commençons par comprendre le groupe, le contexte et l'expérience recherchée. Moment convivial, défi collectif, improvisation, voix, coopération : aucune formule n'est imposée avant cet échange.
2. **Imaginer l'expérience**
   Contenu, rythme, durée, nombre de participants et niveau d'implication sont adaptés pour construire un format qui corresponde réellement à l'équipe.
3. **Faire jouer le collectif**
   Jeu, improvisation, expression, voix, écoute et coopération permettent de créer des situations dans lesquelles les personnalités apparaissent autrement et où chacun peut prendre sa place dans le groupe.
4. **Créer un événement sur mesure**
   Lorsque le projet le demande, l'expérience peut être intégrée à un événement plus large : théâtre, scénarisation, restauration ou prestations complémentaires peuvent être associés au dispositif.
5. **Préparer précisément, rester disponible**
   Le déroulé et l'organisation sont anticipés, tout en conservant la souplesse nécessaire pour s'adapter à ce qui se passe réellement le jour de l'événement.

Où en êtes-vous ?

1. Quelle expérience souhaitez-vous partager ?
2. Comment chacun trouve-t-il sa place ?
3. Quel souvenir commun voulez-vous créer ?

Cet événement vous intéresse ?

Scannez ce code pour consulter la page complète et nous contacter.

Voir l'événement →