

CATALOGUE 2026-2027

Former • Expérimenter • Transmettre

Des modules conçus pour les réalités de votre établissement.

23

MODULES

4

CATÉGORIES

4

FORMULES

« Enseigner ce que l'on est. »

Nous partons de situations vécues pour faire évoluer les pratiques, renforcer les collectifs et rendre les apprentissages plus vivants.



RESPONSABLE COMMERCIAL
Alexandre FERGUI



+ 33 (0) 1 84 19 26 92
+ 33 (0) 6 28 55 75 12

AFL MANAGEMENT

84 av. du Général Leclerc • 92100 Boulogne-Billancourt - France

www.aflmanagement.com

Sommaire

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

23 MODULES

4 CATÉGORIES

4 FORMULES



Tous nos modules en un coup d'œil

Votre menu à la carte

p. 3



Choisissez votre formule

Trois offres principales + inter-établissements

p. 4



Communication

8 modules

p. 5



Gestion de classe

5 modules

p. 14



Captiver et transmettre

5 modules

p. 20



Piloter un établissement scolaire

5 modules

p. 26



1. Choisissez votre enjeu

Chaque module répond à une situation éducative précise.



2. Choisissez la formule

La formule détermine la durée et le niveau d'accompagnement.

Tous nos modules en un coup d'œil

Cliquez sur un module pour accéder directement à sa fiche.

Communication	Gestion de classe	Captiver et transmettre	Piloter un établissement scolaire
FORMATION 01 Communication au sein de l'équipe COMMUNICATION P. 6	FORMATION 02 Communication auprès des familles COMMUNICATION P. 7	FORMATION 03 Communication non violente COMMUNICATION P. 8	
FORMATION 04 Préparer les réunions enseignants / familles COMMUNICATION P. 9	FORMATION 05 Communication verbale et non verbale COMMUNICATION P. 10	FORMATION 06 Gérer sa voix — initiation COMMUNICATION P. 11	
FORMATION 07 Gérer sa voix — perfectionnement COMMUNICATION P. 12	FORMATION 08 Trouver sa place dans l'équipe. COMMUNICATION P. 13	FORMATION 09 Formation des AESH et personnels de vie scolaire GESTION DE CLASSE P. 15	
FORMATION 10 Gestion de groupe GESTION DE CLASSE P. 16	FORMATION 11 Gestion des conflits GESTION DE CLASSE P. 17	FORMATION 12 Exercer son autorité GESTION DE CLASSE P. 18	
FORMATION 13 Prévenir et gérer le harcèlement scolaire GESTION DE CLASSE P. 19	FORMATION 14 Initier les élèves à la gestion des émotions CAPTIVER ET TRANSMETTRE P. 21	FORMATION 15 L'apprentissage par la mémoire sensorielle CAPTIVER ET TRANSMETTRE P. 22	
FORMATION 16 Développer les images mentales chez les 3-5 ans CAPTIVER ET TRANSMETTRE P. 23	FORMATION 17 Théâtraliser sa façon d'enseigner CAPTIVER ET TRANSMETTRE P. 24	FORMATION 18 De l'image mentale à la rédaction — 8-11 ans CAPTIVER ET TRANSMETTRE P. 25	
FORMATION 19 Autorité & Leadership PILOTER UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE P. 27	FORMATION 20 Gestion des conflits au sein de l'équipe PILOTER UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE P. 28	FORMATION 21 Prévenir et désamorcer une situation de crise PILOTER UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE P. 29	
FORMATION 22 Regards croisés PILOTER UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE P. 30	FORMATION 23 Teambuilding — Chefs d'établissement PILOTER UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE P. 31	Choisissez votre formule UN MODULE, UNE JOURNÉE, UN PARCOURS OU UNE RENCONTRE. P. 4	

≡ TARIFS & ACCOMPAGNEMENT

Choisissez votre formule

Tous les modules du catalogue peuvent être associés à la formule correspondant à votre volume et à votre niveau d'accompagnement.

UN BESOIN PRÉCIS

Formation ciblée

À partir de
600 € / 3H

Pour traiter un besoin précis en une demi-journée.

Vous choisissez uniquement la formation présentée sur cette page.

- ✓ 1 Formation.
- ✓ Cadrage de votre objectif en amont
- ✓ Contenu adapté à votre établissement
- ✓ Travail à partir de situations réelles
- ✓ Mises en pratique et ajustements
- ✗ Association avec une seconde thématique
- ✗ Déploiement en plusieurs sessions
- ✗ Accompagnement entre les sessions
- ✗ Observation en situation réelle
- ✗ Bilan de progression

LE PLUS CHOISI

Journée pédagogique

À partir de
1 200 € / 6H

Pour consacrer une journée à un enjeu prioritaire de l'établissement.

- ✓ 2 Formations.
- ✓ Cadrage de votre objectif en amont
- ✓ Contenu adapté à votre établissement
- ✓ Travail à partir de situations réelles
- ✓ Mises en pratique et ajustements
- ✓ Second module complémentaire au premier.
- ✓ Journée construite autour d'un fil conducteur
- ✗ Déploiement en plusieurs sessions
- ✗ Accompagnement entre les sessions
- ✗ Observation en situation réelle
- ✗ Bilan de progression

-10 %

Programme annuel

À partir de
3 240 € / 18H

Pour accompagner la progression de l'équipe pendant l'année scolaire.

- ✓ 6 Formations réparties dans l'année
- ✓ Cadrage approfondi des priorités
- ✓ Deux à cinq modules complémentaires recommandés avec AFL
- ✓ Programme réparti pendant l'année scolaire
- ✓ Expérimentations entre les interventions
- ✓ Temps de suivi individuels ou collectifs
- ✓ Ajustement du programme selon les évolutions observées
- ✓ Observation en situation réelle, lorsque nécessaire
- ✓ Bilan final et recommandations pour la suite

NOUVELLE FORMULE

Rencontre inter-établissements

À partir de
300 €

Une formation participative et de qualité, quel que soit l'effectif. Jusqu'à 20 participants, le tarif standard s'applique. Au-delà, un forfait de 350 € est appliqué par tranche supplémentaire de 20 participants.

- ✓ Module choisi par les établissements
- ✓ Animation adaptée à la taille du groupe
- ✓ Croisement des pratiques entre pairs
- ✓ Qualité pédagogique préservée au-delà de 20 participants



Toutes les options

À ajouter selon votre projet

- + Module thématique supplémentaire
- + Analyse de pratiques
- + Observation en situation de classe
- + Conférence participative
- + Teambuilding et séminaire

- + Journée pédagogique sur mesure
- + Accompagnement d'équipe
- + Préparation d'entretiens sensibles
- + Simulation de crise
- + Accompagnement individuel de direction

CATÉGORIE DE FORMATION



Communication

8 modules pour travailler cette catégorie à partir de situations éducatives réelles.



CE QUE VOUS ALLEZ TRAVAILLER

- Faire passer son message avec plus de justesse
- Construire des relations plus sereines avec les familles
- Mieux communiquer au sein de l'équipe
- Gagner en assurance dans les échanges difficiles
- Faire de sa voix et de son corps des alliés



LES MODULES

01	Communication au sein de l'équipe	p. 6
02	Communication auprès des familles	p. 7
03	Communication non violente	p. 8
04	Préparer les réunions enseignants / familles	p. 9
05	Communication verbale et non verbale	p. 10
06	Gérer sa voix — initiation	p. 11
07	Gérer sa voix — perfectionnement	p. 12
08	Trouver sa place dans l'équipe.	p. 13



UNE MÉTHODE APPLIQUÉE

Chaque catégorie part de situations éducatives réelles et vise des changements directement mobilisables dans l'établissement.

01 • Observer

Partir de vos situations réelles.

02 • Expérimenter

Tester d'autres manières d'agir.

03 • Transférer

Ancrer les apprentissages sur le terrain.



CONCRÈTEMENT, COMMENT ÇA SE PASSE ?

01 Définissez votre projet

- ✓ Choisissez la formule qui vous convient, ainsi que les formations, les dates, les horaires et le nombre de participants. Nous établissons ensuite votre devis personnalisé.

02 Contactez votre organisme de formation

- ✓ Nos formations peuvent être éligibles à différents dispositifs de financement et de prise en charge.

03 Conception de votre formation

- ✓ Nous construisons vos sessions de formation sur mesure. Nous vous faisons part du programme et réajustons, si besoin, selon vos demandes.

04 Jour(s) d'intervention(s)

- ✓ À la fin de l'intervention, nous remettons une attestation de formation à l'ensemble de votre équipe.

Communication au sein de l'équipe

Se faire comprendre pour mieux travailler ensemble.

LA FORMATION

Travailler dans le même établissement ne signifie pas enseigner, penser ou réagir de la même manière. Les différences de pratiques, d'expérience ou de sensibilité peuvent enrichir l'équipe autant qu'elles peuvent produire incompréhensions et tensions lorsqu'elles restent implicites. Nous travaillons à permettre à chacun de faire entendre sa manière de voir, de comprendre celle des autres et de construire suffisamment de commun pour pouvoir agir ensemble.

OBJECTIFS

- Exprimer son point de vue professionnel avec précision.
- Comprendre les logiques et contraintes qui orientent les pratiques de ses collègues.
- Distinguer désaccord professionnel et conflit relationnel.
- Faire circuler les informations nécessaires au travail collectif.
- Aborder les désaccords sans chercher immédiatement à les supprimer.
- Construire des décisions et des repères suffisamment partagés pour agir ensemble.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Distinguer ce que l'on ressent de ce qui se passe.

01 Accueillir les perceptions individuelles

Partir des situations vécues pour faire apparaître ce que chacun observe, comprend et ressent.

02 Distinguer faits, ressentis et interprétations

Apprendre à ne pas confondre ce qui s'est passé, ce que cela provoque en nous et l'explication que nous en construisons. Un ressenti informe ; il ne prouve pas.

03 Confronter les perceptions

Croiser les regards pour enrichir la lecture d'une situation et sortir d'une compréhension exclusivement individuelle.

04 Identifier les mécanismes d'enfermement

Repérer comment non-dits, évitements, jugements, recherches d'approbation ou constitution de « camps » transforment progressivement une difficulté relationnelle en problème collectif.

05 Adresser la parole au bon endroit

Expérimenter la capacité à formuler directement un désaccord, une difficulté ou un besoin à la personne concernée.

06 Construire des repères collectifs

Faire émerger des habitudes permettant à l'équipe de revenir aux faits, de confronter ses perceptions et de traiter les difficultés avant qu'elles ne s'installent.

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · analyse de pratiques · accompagnement d'équipe · parcours en plusieurs modules · journée pédagogique · conférence participative.

MODES DE TRAVAIL Analyse de situations vécues · échanges de pratiques · observation des interactions · mise en commun des perceptions · jeux de rôles · improvisations dirigées · travail sur les non-dits et les désaccords · questionnement et reformulation · feedback croisé · expérimentation et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à exprimer votre point de vue professionnel avec précision ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à comprendre les logiques et contraintes qui orientent les pratiques de vos collègues ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Communication auprès des familles

Faites de vos différences de regard un point d'appui.

LA FORMATION

Parents et enseignants connaissent le même élève depuis des places différentes. L'enseignant dispose d'un regard professionnel construit par sa formation, son expérience et l'observation quotidienne de l'élève ; la famille possède des informations auxquelles il n'a pas accès. Nous travaillons à permettre à l'enseignant d'assumer pleinement ce qu'il sait tout en restant disponible à ce que l'échange peut lui apprendre.

OBJECTIFS

- S'appuyer sur son expertise professionnelle dans l'échange avec les familles.
- Distinguer ce que l'on observe de ce que l'on interprète.
- Faire entendre son point de vue sans disqualifier celui du parent.
- Clarifier la place et les responsabilités de chacun.
- Aborder un désaccord sans laisser la relation se réduire à celui-ci.
- Construire avec la famille un échange utile à la situation de l'élève.

NOTRE MÉTHODE

Assumer ce que l'on sait, rester disponible à ce que l'on ignore.

01 "Prendre confiance en ce que je sais"

Identifier les faits observés, les éléments professionnels et ce que l'enseignant peut réellement étayer.

02 "Reconnaître ce que je suppose"

Distinguer observation, interprétation et hypothèse afin de ne pas transformer une perception en certitude.

03 "Découvrir ce que l'autre sait"

Utiliser l'écoute, le questionnement et la reformulation pour faire apparaître les informations et le regard de la famille.

04 Construire à partir des trois

Mettre en commun faits, perceptions et informations nouvelles pour déterminer ce qui peut être compris, décidé ou entrepris ensemble.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC

Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS

Jusqu'à 20 par module



DURÉE

À partir de 3 heures



LIEU

Dans vos locaux ou dans les nôtres

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · module court · analyse de pratiques · parcours en plusieurs séances · accompagnement d'équipe · préparation à des entretiens sensibles · conférence participative.

MODES DE TRAVAIL Improvisation théâtrale · jeux collectifs · défis de coopération · travail de la voix et du cœur · expression corporelle · écoute · situations imprévues · créations collectives · temps de partage et de débriefing.



Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à vous appuyer sur votre expertise professionnelle dans l'échange avec les familles ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à distinguer ce que l'on observe de ce que l'on interprète ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Communication non violente

Dire ce qui doit être dit sans détériorer la relation.

LA FORMATION

Une relation peut se tendre alors même que ce que nous avons à dire est parfaitement légitime. Lorsque l'échange nous affecte, faits, interprétations, émotions et jugements peuvent rapidement se confondre. Nous travaillons à retrouver suffisamment de précision dans le langage pour exprimer une limite, un désaccord ou une exigence sans renoncer à ce que l'on pense ni transformer l'autre en adversaire. Cette logique est déjà au cœur de l'approche AFL de la CNV : permettre au désaccord de s'exprimer tout en maintenant les conditions du dialogue.

OBJECTIFS

- Identifier ce qui affecte sa manière de communiquer.
- Distinguer faits, ressentis, interprétations et jugements.
- Exprimer clairement un désaccord, une limite ou une exigence.
- Faire entendre son besoin sans mettre l'autre en accusation.
- Maintenir son positionnement lorsque l'interlocuteur réagit vivement.
- Préserver les conditions du dialogue même lorsque les positions restent différentes.

NOTRE MÉTHODE

La non-violence ne consiste pas à être gentil.

01 Comprendre ce qui se joue dans l'échange

Identifier ce qui nous affecte et ce que cette réaction produit dans notre manière de parler, d'écouter ou de répondre.

02 Retrouver la précision du langage

Distinguer ce qui s'est passé, ce que nous ressentons, ce que nous en concluons et ce que nous voulons réellement faire entendre.

03 Dire sans renoncer

Travailler la capacité à poser une limite, exprimer un refus, un désaccord ou une exigence sans transformer l'interlocuteur en cible.

04 Maintenir la relation sous tension

Questionnement, reformulation et mise en situation permettent de continuer à parler, écouter et répondre même lorsque les positions restent opposées.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et
personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans
les nôtres

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · module court · analyse de pratiques · parcours en plusieurs séances · accompagnement d'équipe · conférence participative.

MODES DE TRAVAIL Analyse de situations vécues · jeux de rôles · improvisations dirigées · travail sur les formulations · questionnement et reformulation · observation du verbal, para-verbal et non-verbal · expérimentation de différentes réponses · feedback et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier ce qui affecte votre manière de communiquer ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à distinguer faits, ressentis, interprétations et jugements ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Préparer les réunions enseignants / familles

Savoir se préparer pour un échange constructif avec les familles.

LA FORMATION

Une réunion avec un parent ne se prépare pas comme une présentation. L'enseignant peut savoir ce qu'il souhaite transmettre, les faits sur lesquels il s'appuie. Mais il doit aussi accepter une part d'imprévu : les informations que peuvent transmettre les parents, les questions ou les inquiétudes qu'il faudra apaiser. Nous travaillons donc à préparer suffisamment la rencontre pour y entrer avec un cap clair, tout en restant disponible à ce qu'elle fera réellement apparaître.

OBJECTIFS

- Clarifier l'objectif de la rencontre avant d'y entrer.
- Identifier les faits et informations sur lesquels s'appuyer.
- Distinguer ce que l'on souhaite transmettre de ce que l'on cherche encore à comprendre.
- Anticiper les points sensibles sans préjuger de la réaction du parent.
- Conserver son cap lorsque l'échange prend une direction inattendue.
- Conclure la rencontre sur des éléments suffisamment clairs pour chacun.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Préparer ce qui dépend de soi. Rester disponible à ce qui viendra de l'autre.

01 Clarifier son intention

Identifier ce que l'on cherche réellement à faire comprendre, obtenir ou décider au cours de la rencontre.

02 Séparer préparation et projection

Distinguer ce que l'on peut préparer de ce que l'on imagine déjà de la réaction du parent.

03 Repérer ce qui nous met en tension

Identifier les sujets, représentations ou anticipations susceptibles de modifier notre manière d'entrer dans l'échange.

04 Rester disponible sans perdre son cap

Accueillir ce qui apparaît pendant la rencontre sans abandonner l'objet pour lequel elle a été organisée.

05 Ajuster à ce qui se passe réellement

Faire évoluer son positionnement à partir des informations nouvelles plutôt qu'à partir du scénario anticipé.

FORMATS POSSIBLES

Atelier collectif · module court ·
préparation collective à une période de rendez-vous parents ·
analyse de pratiques · accompagnement individuel · parcours en
plusieurs séances.

MODES DE TRAVAIL

Préparation de rendez-vous réels · simulations d'entretiens · jeux de
rôles enseignant / parent · variation des réactions de l'interlocuteur · inversion des rôles ·
questionnement et reformulation · observation du verbal, para-verbal et non-verbal ·
débriefting et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à clarifier l'objectif de la rencontre avant d'y entrer ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à identifier les faits et informations sur lesquels s'appuyer ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Communication verbale et non verbale

Maîtriser ce que l'on dit, mais aussi ce que l'on montre.

LA FORMATION

Nous ne communiquons jamais uniquement avec des mots. Une consigne, une explication ou un recadrage passent aussi par une voix, un regard, une gestuelle, une respiration et une manière d'occuper l'espace. Nous travaillons à rendre ces différents niveaux plus conscients afin que ce que l'enseignant donne à percevoir soutienne davantage ce qu'il cherche à transmettre, sans fabriquer une posture artificielle. Le corps, la voix et l'écoute font historiquement partie des outils utilisés par AFL auprès des enseignants.

OBJECTIFS

- Identifier ce que son corps et sa voix donnent à percevoir.
- Distinguer communication verbale, para-verbale et non verbale.
- Repérer les écarts entre intention et perception.
- Utiliser le regard, la voix, la gestuelle et l'espace avec davantage de maîtrise.
- Adapter sa communication aux situations et aux interlocuteurs.
- Trouver une manière de communiquer cohérente avec sa personnalité.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC

Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS

Jusqu'à 20 par module



DURÉE

À partir de 3 heures



LIEU

Dans vos locaux ou dans les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Apprendre à écouter autre chose que les mots.

01 Observer ce que l'on donne à percevoir

Faire apparaître ce qui passe par le corps, la voix, le regard ou l'espace avant même d'analyser le contenu du message.

02 Confronter intention et perception

Comparer ce que l'enseignant pense transmettre à ce que ses interlocuteurs reçoivent réellement.

03 Distinguer l'instrument de l'intention

Identifier ce qui relève d'une difficulté technique — respiration, voix, gestuelle, espace — et ce qui relève du positionnement ou de la situation.

04 Élargir ses possibilités d'expression

Explorer différentes manières de mobiliser corps, voix et présence sans rechercher un modèle unique de « bonne communication ».

05 Retrouver la cohérence

Mettre ces ressources au service de ce que l'on veut réellement faire entendre.

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · module court · parcours en plusieurs séances · accompagnement individuel · analyse de pratiques · observation en situation de classe.

MODES DE TRAVAIL Exercices théâtraux · travail corporel et vocal · respiration · gestuelle · occupation de l'espace · regard · intonation et rythme · mises en situation · improvisations dirigées · captation audio ou vidéo · observation croisée · feedback et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier ce que votre corps et votre voix donnent à percevoir ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à distinguer communication verbale, para-verbale et non verbale ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Gérer sa voix — initiation

Faire de votre voix un outil de transmission.

LA FORMATION

La voix est l'un des premiers outils de travail de l'enseignant, mais rarement celui auquel il a été formé. Parler plusieurs heures, obtenir l'attention d'un groupe ou se faire entendre dans le bruit peut conduire à forcer sans même s'en rendre compte. Comprendre le fonctionnement de sa voix permet d'apprendre à la placer, à la projeter et à l'utiliser avec davantage d'efficacité tout en limitant la fatigue vocale.

OBJECTIFS

- Identifier vos habitudes vocales et leurs effets.
- Adopter une respiration adaptée à la prise de parole.
- Placer votre voix pour gagner en confort.
- Projeter votre voix pour vous faire entendre d'un groupe.
- Préserver votre voix tout au long de la journée.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC

Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS

Jusqu'à 20 par module



DURÉE

À partir de 3 heures



LIEU

Dans vos locaux ou dans les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Apprendre à se servir de sa voix.

01 Comprendre comment la voix fonctionne

Découvrir simplement les mécanismes qui permettent de produire la voix : respiration, souffle, vibration, résonance et articulation. Quelques exercices permettent de sentir physiquement ce qui se passe lorsque l'on parle, plutôt que d'en rester à une explication théorique.

02 Découvrir sa respiration

Observer son souffle et expérimenter différentes manières de respirer. Comprendre comment respiration, tension corporelle et voix interagissent afin de trouver davantage d'appui sans chercher à forcer.

03 Explorer sa voix

Jouer avec le volume, la hauteur, le débit, le rythme, l'articulation, les silences et les résonateurs. Il ne s'agit pas de chercher immédiatement « la bonne voix », mais de découvrir tout ce que sa voix est déjà capable de faire.

04 Apprendre à porter sans pousser

Expérimenter la projection et l'adresse afin d'être entendu par un groupe sans systématiquement augmenter le volume. Travailler le regard, la direction de la parole, les appuis et la respiration pour faire porter la voix plutôt que la pousser.

05 Mettre la voix au service de la classe

Reprendre des situations très concrètes : donner une consigne, raconter, expliquer, lire un texte, obtenir l'attention, parler dans le bruit ou s'adresser à l'ensemble du groupe. Observer comment la manière de dire peut faciliter ce que l'enseignant cherche à obtenir.

06 Repartir avec des exercices simples

Construire une courte routine d'échauffement et transmettre des exercices que chacun pourra reproduire seul avant une journée de classe ou lorsque la voix est particulièrement sollicitée.

FORMATS POSSIBLES

Atelier d'initiation · module court · accompagnement individuel · cycle d'approfondissement · atelier intégré à une journée pédagogique.

MODES DE TRAVAIL

Échauffement corporel et vocal · respiration · détente et ancrage · résonateurs · articulation · projection · rythme et intonation · lecture à voix haute · exercices dans l'espace · captation audio · mises en situation de classe · écoute et feedback.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier vos habitudes vocales et leurs effets ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à adopter une respiration adaptée à la prise de parole ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Gérer sa voix — perfectionnement

Adapter sa voix pour maintenir l'attention sans s'épuiser.

LA FORMATION

Une voix qui porte ne suffit pas toujours à maintenir l'attention. Lorsque le rythme, l'intensité ou les intonations varient peu, la parole peut devenir uniforme et l'écoute diminuer, même lorsque le contenu est intéressant. Perfectionner sa technique vocale permet d'utiliser consciemment les variations de la voix pour donner du relief à son discours, accompagner son intention pédagogique et maintenir l'attention du groupe tout en maîtrisant son effort vocal.

OBJECTIFS

- Identifier vos mauvaises habitudes vocales.
- Moduler votre rythme, votre intensité et vos intonations.
- Utiliser les silences pour rythmer votre prise de parole.
- Adoptez une bonne hygiène vocale.
- Maintenir l'attention du groupe en maîtrisant votre effort vocal.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Une voix pour capter, intéresser et transmettre.

01 Écouter avant de parler

Observer le groupe avant d'intervenir : son niveau d'attention, son énergie, son agitation, sa curiosité ou sa fatigue. La voix ne peut pas être utilisée indépendamment de ceux auxquels elle s'adresse. Adapter sa manière de parler commence par écouter ceux qui vont nous écouter.

02 Découvrir sa palette vocale

Explorer les nombreux registres disponibles : volume, hauteur, rythme, débit, silences, articulation, résonance, intensité. Expérimenter les contrastes et observer comment une variation parfois très légère peut modifier immédiatement l'attention d'un groupe.

03 Relier voix, souffle, intention et émotion

Comprendre qu'une voix ne se module pas uniquement avec des paramètres techniques. Le souffle soutient la parole ; l'intention lui donne une direction ; l'émotion lui donne une qualité. Travailler leur interaction pour éviter une voix fabriquée ou artificiellement expressive.

04 Faire entendre une intention

À partir d'une même phrase ou d'un même texte, expérimenter différentes intentions : intriguer, rassurer, alerter, enthousiasmer, ralentir, obtenir le calme, raconter, expliquer... Observer comment l'intention transforme naturellement la voix et ce qu'elle provoque chez ceux qui écoutent.

05 S'adapter au groupe en temps réel

Travailler à partir de mises en situation dans lesquelles l'état du groupe évolue. Apprendre à modifier son rythme, son énergie, son volume ou son silence selon ce que l'on perçoit. Il ne s'agit plus seulement de savoir parler : il faut savoir continuer à écouter pendant que l'on parle.

06 Mettre la voix au service de la transmission

Appliquer cette palette à des situations pédagogiques concrètes : raconter une histoire, introduire une notion, expliquer quelque chose de complexe, donner une consigne ou relancer l'attention. Chercher non pas « la bonne voix », mais la voix juste pour ce que l'on veut transmettre et pour les élèves auxquels on s'adresse.

FORMATS POSSIBLES Atelier de perfectionnement · cycle en plusieurs séances · accompagnement individuel · parcours mixte collectif/individuel · observation en situation de classe suivie d'un débriefing.

MODES DE TRAVAIL Échauffement corporel et vocal · respiration et soutien · résonateurs · projection · articulation · variations de rythme, volume et intonation · travail de l'endurance vocale · lecture et prise de parole prolongée · adaptation à différents espaces et niveaux sonores · captation audio ou vidéo · mises en situation de classe · écoute comparative · feedback et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier vos mauvaises habitudes vocales ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à moduler votre rythme, votre intensité et vos intonations ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Trouver sa place dans l'équipe.

Prenez votre place sans avoir à la défendre.

LA FORMATION

Dans une équipe, chercher sa place peut conduire à s'effacer autant qu'à en faire trop. Nous travaillons à identifier ce qui déforme le positionnement de chacun pour lui permettre d'engager ses compétences, ses limites et sa responsabilité sans se fabriquer un rôle.

OBJECTIFS

- Identifier la place que l'on prend spontanément dans une équipe.
- Repérer ce qui conduit à s'effacer, se surinvestir ou chercher à se rendre indispensable.
- Distinguer sa responsabilité de celle des autres membres de l'équipe.
- Faire reconnaître ses compétences sans devoir constamment les démontrer.
- Exprimer ses besoins, ses limites et ses désaccords.
- Mettre sa singularité au service du fonctionnement collectif.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC

Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS

Jusqu'à 20 par module



DURÉE

À partir de 3 heures



LIEU

Dans vos locaux ou dans les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Trouver sa place commence par savoir ce que l'on peut apporter.

01 Identifier ce que l'on apporte

Identifier ses qualités, ses compétences, ses expériences et sa manière particulière de faire. Il ne s'agit pas seulement de savoir ce que l'on sait faire, mais de comprendre ce que notre personnalité apporte à notre manière de travailler.

02 Confronter son regard à celui des autres

Comparer la perception que l'on a de soi avec celle de ses collègues. Certaines qualités nous paraissent ordinaires parce qu'elles nous sont naturelles, alors qu'elles constituent parfois une véritable ressource pour le groupe.

03 Reconnaître ce que l'on n'apporte pas

Trouver sa place suppose aussi d'accepter ses limites. Identifier ce que d'autres font mieux ou différemment permet de comprendre où commencent les complémentarités.

04 Oser prendre sa place

Travailler l'assertivité dans des situations concrètes : proposer, exprimer un désaccord, demander de l'aide, soutenir, prendre une initiative ou reconnaître que l'on ne sait pas. Prendre sa place ne consiste ni à s'imposer ni à attendre qu'on nous la donne.

05 Mettre sa singularité au service de l'équipe

Réinvestir ce travail dans les projets, les réunions, les difficultés rencontrées ou les échanges de pratiques. Trouver sa place devient moins une question de position dans le groupe qu'une question de contribution au groupe.

FORMATS POSSIBLES

Atelier collectif · module court ·
préparation collective à une période de rendez-vous parents ·
analyse de pratiques · accompagnement individuel · parcours en
plusieurs séances.

MODES DE TRAVAIL

Préparation de rendez-vous réels · simulations d'entretiens · jeux de
rôles enseignant / parent · variation des réactions de l'interlocuteur · inversion des rôles ·
questionnement et reformulation · observation du verbal, para-verbal et non-verbal ·
débriefing et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier la place que vous prenez spontanément dans une équipe ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à repérer ce qui vous conduit à vous effacer, à vous surinvestir ou à chercher à vous rendre indispensable ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

Accéder à la formation →



CATÉGORIE DE FORMATION



Gestion de classe

5 modules pour travailler cette catégorie à partir de situations éducatives réelles.



CE QUE VOUS ALLEZ TRAVAILLER

- Créer un cadre dans lequel chacun trouve sa place
- Faire du groupe un allié des apprentissages
- Exercer une autorité juste et rassurante
- Aborder les conflits avec davantage de sérénité
- Mieux comprendre pour mieux accompagner



LES MODULES

09	Formation des AESH et personnels de vie scolaire	p. 15
10	Gestion de groupe	p. 16
11	Gestion des conflits	p. 17
12	Exercer son autorité	p. 18
13	Prévenir et gérer le harcèlement scolaire	p. 19



UNE MÉTHODE APPLIQUÉE

Chaque catégorie part de situations éducatives réelles et vise des changements directement mobilisables dans l'établissement.

01 · Observer

Partir de vos situations réelles.

02 · Expérimenter

Tester d'autres manières d'agir.

03 · Transférer

Ancrer les apprentissages sur le terrain.



CONCRÈTEMENT, COMMENT ÇA SE PASSE ?

01 Définissez votre projet

- ✓ Choisissez la formule qui vous convient, ainsi que les formations, les dates, les horaires et le nombre de participants. Nous établissons ensuite votre devis personnalisé.

02 Contactez votre organisme de formation

- ✓ Nos formations peuvent être éligibles à différents dispositifs de financement et de prise en charge.

03 Conception de votre formation

- ✓ Nous construisons vos sessions de formation sur mesure. Nous vous faisons part du programme et réajustons, si besoin, selon vos demandes.

04 Jour(s) d'intervention(s)

- ✓ À la fin de l'intervention, nous remettons une attestation de formation à l'ensemble de votre équipe.

Formation des AESH et personnels de vie scolaire

Trouver sa place pour mieux accompagner chaque élève.

LA FORMATION

Accompagner un élève ne signifie pas faire à sa place. Face à une difficulté, un refus, une émotion forte ou un comportement perturbateur, l'AESH ou le personnel de vie scolaire doivent continuellement ajuster leurs réponses pédagogiques. Trop intervenir peut limiter l'autonomie ; ne pas assez intervenir peut laisser l'élève en difficulté. Comprendre son rôle et ses leviers d'action permet de trouver un positionnement qui sécurise, accompagne et favorise progressivement l'autonomie de l'élève.

OBJECTIFS

- Identifier et/ou définir précisément votre rôle auprès de l'élève.
- Repérer les situations qui nécessitent votre intervention.
- Adapter votre accompagnement aux besoins de l'élève.
- Savoir quand intervenir et quand laisser faire.
- Favoriser progressivement l'autonomie de l'élève.

NOTRE MÉTHODE

Donner toute sa place à un métier qui cherche encore la sienne.

01 Comprendre sa place

Clarifier la fonction de l'AESH, ses responsabilités et les limites de son intervention pour mieux identifier ce qui relève de lui — et ce qui n'en relève pas.

02 Reconnaître ses compétences

Mettre en lumière les compétences déjà mobilisées au quotidien et la manière singulière dont chacun les exerce : observer, écouter, rassurer, reformuler, encourager, s'adapter et accompagner sans se substituer.

03 Construire le binôme enseignant / AESH

Travailler la communication, la répartition des rôles et les habitudes de coopération afin de construire une complémentarité claire, sans confusion des places.

04 Observer & accompagner l'élève

Affiner l'observation des situations pour adapter son intervention à ce que l'élève fait réellement, à ses besoins et à son degré d'autonomie, plutôt qu'à ce que l'on suppose.

05 Comprendre l'importance des transmissions

Apprendre à transmettre des observations précises, utiles et adressées au bon interlocuteur en distinguant faits, ressentis, interprétations et hypothèses.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et personnels éducatifs

PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures

LIEU
Dans vos locaux ou dans les nôtres

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · analyse de pratiques · parcours en plusieurs séances · accompagnement d'équipe · formation conjointe enseignants / AESH · observation en situation suivie d'un débriefing.

MODES DE TRAVAIL Échanges de pratiques · analyse de situations vécues · études de cas · mises en situation · jeux de rôles enseignant / AESH · observation des interactions · travail sur la juste distance · analyse de transmissions · reformulation · regards croisés · feedback et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier et/ou définir précisément votre rôle auprès de l'élève ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à repérer les situations qui nécessitent votre intervention ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Gestion de groupe

Obtenir l'attention et l'adhésion du groupe.

LA FORMATION

Un groupe est un système qui développe ses propres mécanismes. Des profils se révèlent, des mini-groupes se créent, certains comportements se renforcent ou se propagent et des rapports d'influence s'installent. L'enseignant ne peut donc pas gérer une classe comme une succession de relations individuelles. Comprendre ces dynamiques permet d'identifier ce qui structure le groupe, d'agir sur son fonctionnement et d'installer un cadre qui favorise l'attention, la coopération et les apprentissages.

OBJECTIFS

- Identifier les profils et la place des élèves au sein du groupe.
- Repérer les comportements qui influencent la dynamique collective.
- Comprendre ce qui entraîne l'adhésion ou non du groupe à l'adulte.
- Agir sur la dynamique collective plutôt que sur les seuls comportements individuels.
- Installer un fonctionnement de groupe favorable aux apprentissages.

NOTRE MÉTHODE

Parler à trente élèves sans cesser de s'adresser à chacun.

01 Mieux se préparer pour mieux gérer le groupe

Quelles règles anticiper, habitudes à prendre, déplacements à organiser ? Comment gérer les prises de parole ? Toutes ces questions qui vous aideront à poser un cadre sain, clair et cohérent.

02 Devenir un repère pour les élèves

Travailler la présence, parole, autorité et cohérence. Être juste ne signifie pas traiter chacun de manière identique, mais pouvoir donner du sens aux différences.

03 S'adresser au groupe en considérant chacun

Utiliser regards, déplacements, adresses et interactions pour maintenir une relation avec les individus sans interrompre le fonctionnement collectif.

04 Gérer les différents moments du temps de classe

Élargir ses réponses pour obtenir l'attention, donner une consigne, distribuer la parole, gérer les sollicitations, retrouver le calme ou accompagner une transition.

05 Adapter sans perdre le groupe

Prendre en compte les besoins particuliers sans affaiblir la cohérence du cadre collectif.

06 Observer et ajuster après la classe

Relire les situations vécues pour repérer ce qui a fonctionné, ce qui a fragilisé le cadre et transformer progressivement l'expérience en compétence.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans les nôtres

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · analyse de pratiques · parcours en plusieurs séances · accompagnement d'équipe · observation en situation de classe suivie d'un débriefing · journée pédagogique.

MODES DE TRAVAIL Analyse du groupe classe · étude de situations vécues · observation de classe · cartographie des interactions · mises en situation · jeux de rôles · improvisations dirigées · travail du regard, de la voix et de l'espace · expérimentation de différentes consignes et interventions · feedback croisé · retour d'expérience et ajustements.



Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier les profils et la place des élèves au sein du groupe ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à repérer les comportements qui influencent la dynamique collective ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Gestion des conflits

Identifier et comprendre les ressorts des conflits pour retrouver les moyens d'agir.

LA FORMATION

Lorsqu'un conflit éclate entre élèves, l'adulte se retrouve souvent placé dans la position inconfortable de celui qui doit rendre justice. Qui a commencé ? Qui dit vrai ? Qui doit être sanctionné ? Pourtant, le déclencheur apparent ne dit pas toujours ce qui se joue réellement. Place dans le groupe, besoin de reconnaissance, sentiment d'injustice ou tensions antérieures peuvent alimenter le conflit. Les identifier permet de sortir du rôle de juge pour retrouver celui d'éducateur.

OBJECTIFS

- Identifier ce qui se joue derrière le conflit apparent.
- Comprendre la place de chacun dans la situation.
- Sortir de la position de juge pour retrouver une position éducative.
- Adapter votre intervention à la nature du conflit.
- Faire du conflit une occasion d'apprentissage pour les élèves

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et
personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans
les nôtres

NOTRE MÉTHODE

On ne résout pas un conflit : on l'explique.

01 Apprendre à temporiser

Distinguer ce qui exige une intervention immédiate de ce qui peut attendre afin de retrouver des conditions propices à la compréhension. Temporiser, ce n'est pas laisser faire.

02 Transformer le conflit en apprentissage

Revenir sur ce qui s'est passé pour identifier d'autres réponses possibles et permettre aux élèves d'élargir progressivement leur manière d'agir et d'entrer en relation.

03 Associer les familles avec justesse

Informers sans minimiser ni dramatiser, et expliquer le travail éducatif engagé afin que l'intervention des parents prolonge l'apprentissage plutôt qu'elle ne déplace le conflit.

04 Repérer les situations qui se répètent

Observer les circonstances récurrentes et croiser les regards de l'équipe pour distinguer l'incident ponctuel d'un mécanisme qui s'installe.

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · analyse de pratiques · parcours en plusieurs séances · accompagnement d'équipe · journée pédagogique · observation en situation suivie d'un débriefing.

MODES DE TRAVAIL Analyse de conflits vécus · études de cas · mises en situation · jeux de rôles · improvisations dirigées · travail sur la temporalité de l'intervention · décryptage des réactions émotionnelles · analyse de situations répétitives · regards croisés en équipe · préparation des échanges avec les familles · feedback et ajustements.



Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier ce qui se joue derrière le conflit apparent ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à comprendre la place de chacun dans la situation ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Exercer son autorité

Faire reconnaître son autorité sans avoir à l'imposer.

LA FORMATION

Avoir l'autorité et être reconnu comme une autorité sont deux choses différentes. L'enseignant dispose d'une fonction, de règles et d'un cadre qui légitiment son intervention ; pourtant, cela ne suffit pas toujours à obtenir l'adhésion des élèves. Lorsque l'autorité est contestée, le risque est alors de chercher à la renforcer par davantage de contrôle. Comprendre comment elle se construit permet de trouver un positionnement qui rende le cadre lisible, cohérent et progressivement reconnu par le groupe.

OBJECTIFS

- Analyser la manière dont vous exercez actuellement votre autorité.
- Comprendre ce qui favorise ou fragilise sa reconnaissance par les élèves.
- Poser un cadre clair et cohérent pour le groupe.
- Maintenir votre positionnement lorsque le cadre est contesté.
- Asseoir votre autorité dans la durée.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et
personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans
les nôtres

NOTRE MÉTHODE

L'autorité ne s'enseigne pas. C'est la conséquence de votre écoute.

01 Changer de regard sur l'autorité

Comprendre l'autorité comme un cadre qui permet à l'élève d'apprendre, d'expérimenter et de grandir, plutôt que comme la recherche de l'obéissance pour elle-même.

02 Développer la qualité de son écoute

Observer plus finement le groupe et les comportements pour distinguer ce qui exige une intervention de ce qui peut attendre. Plus la situation est justement perçue, plus la réponse peut être juste.

03 Construire un cadre cohérent

Poser des règles, des limites et des interdits dont le sens est clair, puis veiller à la cohérence entre ce qui est annoncé, demandé et réellement appliqué.

04 Trouver la réponse juste

Élargir ses possibilités d'intervention : parole, regard, silence, déplacement, temporisation, rappel du cadre, adaptation ou sanction lorsque cela est nécessaire.

05 Faire grandir son autorité par l'expérience

Mettre ses réponses à l'épreuve du réel, observer leurs effets et ajuster progressivement sa pratique. L'autorité se construit dans la cohérence répétée des actes.

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · analyse de pratiques ·
parcours en plusieurs séances · accompagnement d'équipe ·
observation en situation de classe suivie d'un débriefing · journée
pédagogique.

MODES DE TRAVAIL Analyse de situations vécues · mises en situation · improvisations
dirigées · observation du groupe · travail du regard, de la voix et de la présence ·
expérimentation de différentes réponses · analyse du cadre et des règles · jeux de rôles ·
feedback croisé · retour d'expérience et ajustements.



Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à analyser la manière dont vous exercez actuellement votre autorité ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à comprendre ce qui favorise ou fragilise votre reconnaissance par les élèves ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Prévenir et gérer le harcèlement scolaire

Repérer, intervenir et protéger avant que la situation ne s'envenime.

LA FORMATION

Le harcèlement ne se résume pas à une relation entre un harceleur et sa victime. Il s'installe dans un système où interviennent le groupe, les témoins, les rapports d'influence, la répétition et parfois le silence de ceux qui entourent la situation. Comprendre ces mécanismes permet de repérer plus tôt ce qui est en train de se construire, de distinguer le conflit du harcèlement et d'intervenir sur l'ensemble de la dynamique plutôt que sur ses seules manifestations.

OBJECTIFS

- Distinguer une situation de conflit d'une situation de harcèlement.
- Identifier la place de chacun dans la dynamique de harcèlement.
- Repérer les signaux qui permettent d'intervenir précocement.
- Adapter votre intervention à la situation identifiée.
- Agir sur le groupe pour enrayer durablement la dynamique.

NOTRE MÉTHODE

Le harcèlement scolaire est une dynamique collective.

01 Distinguer conflit, violence et harcèlement

Poser des repères précis pour ne pas banaliser ce qui s'installe, sans qualifier trop vite chaque conflit de harcèlement.

02 Élargir son regard au groupe

Observer aussi les témoins, les alliances, les rapports d'influence et les silences pour comprendre la dynamique collective.

03 Repérer ce qui est en train de s'installer

Mettre en relation les faits répétés, les changements de place, l'isolement ou certaines réactions du groupe afin de faire apparaître les mécanismes récurrents.

04 Croiser les regards pour comprendre

Partager les observations entre adultes et distinguer faits, ressentis et interprétations pour faire émerger une lecture plus juste de la situation.

05 Intervenir sur la dynamique, pas seulement sur ses manifestations

Protéger l'élève concerné, faire cesser les comportements problématiques et agir sur les mécanismes qui permettent leur répétition.

06 Inscrire l'intervention dans la durée

Mobiliser l'équipe, les dispositifs de l'établissement et les interlocuteurs compétents, puis observer dans le temps si la dynamique s'est réellement transformée.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et
personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans
les nôtres

FORMATS POSSIBLES

Atelier collectif · module de sensibilisation
· analyse de pratiques · parcours en plusieurs séances ·
accompagnement d'équipe · journée pédagogique · conférence
participative.

MODES DE TRAVAIL

Études de cas · analyse de situations vécues · cartographie des rôles
dans le groupe · observation des interactions · mises en situation · jeux de rôles · travail sur
les signaux faibles · croisement d'observations entre professionnels · analyse de faits /
ressentis / interprétations · élaboration de réponses collectives · suivi et retour
d'expérience.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à distinguer une situation de conflit d'une situation de harcèlement ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à identifier la place de chacun dans la dynamique de harcèlement ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



CATÉGORIE DE FORMATION

Captiver et transmettre

5 modules pour travailler cette catégorie à partir de situations éducatives réelles.

CE QUE VOUS ALLEZ TRAVAILLER

- Donner aux élèves envie d'apprendre
- Rendre les savoirs vivants et désirables
- Multiplier les chemins vers la compréhension
- Développer la mémoire et l'imaginaire
- Retrouver le plaisir de transmettre

LES MODULES

14	Initier les élèves à la gestion des émotions	p. 21
15	L'apprentissage par la mémoire sensorielle	p. 22
16	Développer les images mentales chez les 3-5 ans	p. 23
17	Théâtraliser sa façon d'enseigner	p. 24
18	De l'image mentale à la rédaction — 8-11 ans	p. 25

UNE MÉTHODE APPLIQUÉE

Chaque catégorie part de situations éducatives réelles et vise des changements directement mobilisables dans l'établissement.

01 • Observer

Partir de vos situations réelles.

02 • Expérimenter

Tester d'autres manières d'agir.

03 • Transférer

Ancrer les apprentissages sur le terrain.

CONCRÈTEMENT, COMMENT ÇA SE PASSE ?

01 Définissez votre projet

- ✓ Choisissez la formule qui vous convient, ainsi que les formations, les dates, les horaires et le nombre de participants. Nous établissons ensuite votre devis personnalisé.

02 Contactez votre organisme de formation

- ✓ Nos formations peuvent être éligibles à différents dispositifs de financement et de prise en charge.

03 Conception de votre formation

- ✓ Nous construisons vos sessions de formation sur mesure. Nous vous faisons part du programme et réajustons, si besoin, selon vos demandes.

04 Jour(s) d'intervention(s)

- ✓ À la fin de l'intervention, nous remettons une attestation de formation à l'ensemble de votre équipe.

Initier les élèves à la gestion des émotions

Apprendre aux élèves à reconnaître leurs émotions pour mieux les apprivoiser.

LA FORMATION

Un élève peut ressentir une émotion bien avant de savoir ce qu'elle signifie. Colère, peur, frustration ou tristesse peuvent alors s'exprimer par le corps, les mots ou le comportement et devenir difficiles à comprendre pour lui comme pour l'adulte. Lui apprendre à reconnaître ce qu'il ressent, à le nommer et à en comprendre les manifestations lui donne progressivement des moyens pour l'exprimer autrement et retrouver une capacité d'action.

OBJECTIFS

- Reconnaître les manifestations d'une émotion chez l'élève.
- Mettre l'élève en disposition d'identifier et nommer ce qu'il ressent.
- L'aider à comprendre ce que son émotion provoque chez lui.
- Lui proposer des moyens concrets pour exprimer ce qu'il vit.
- Accompagner l'élève vers une régulation plus autonome de ses émotions.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et
personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans
les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Ne pas chercher à "résoudre" l'émotion de l'élève. Lui apprendre à la comprendre.

01 Changer de regard sur la réaction émotionnelle

Ne plus considérer systématiquement l'émotion comme un événement qui vient interrompre le cours et auquel il faudrait apporter une solution immédiate. Apprendre à distinguer ce qui nécessite réellement une intervention de ce qui peut devenir un matériau éducatif.

02 Resituer l'émotion dans son contexte

Revenir sur ce qui vient de se produire : qu'est-ce qui a été dit ou vécu ? Comment l'élève l'a-t-il compris ? Qu'est-ce qui l'a touché ? Relier la réaction à ce qui l'a provoquée permet de sortir du simple constat : « il est en colère », « elle pleure ».

03 Aider l'élève à mettre des mots sur ce qui l'affecte

Accompagner l'élève pour qu'il puisse identifier et préciser ce qu'il ressent. Non pour lui expliquer ce qu'il devrait ressentir, mais pour lui permettre progressivement de comprendre sa propre réaction.

04 Faire de l'émotion un outil de connaissance de soi

Une situation après l'autre, permettre à l'élève de découvrir ce qui le touche, l'amuse, le blesse, l'inquiète, le frustre ou le met en colère. Il découvre ainsi progressivement sa sensibilité, ses limites et sa manière singulière de réagir au monde.

05 L'émotion comme levier d'apprentissage.

Une fois l'émotion identifiée et comprise, expérimenter différentes façons de l'exprimer et d'y répondre. Mettre des mots, formuler une limite, demander de l'aide, attendre avant de réagir : l'élève acquiert progressivement davantage de possibilités face à ce qu'il ressent.

FORMATS POSSIBLES Atelier d'initiation · module court · analyse de pratiques · parcours en plusieurs séances · journée pédagogique · conférence participative.

MODES DE TRAVAIL Apports simples sur les émotions · analyse de situations vécues · observation des manifestations émotionnelles · mises en situation · jeux de rôles · travail sur l'écoute et la verbalisation · identification des besoins · expérimentation de réponses possibles · exercices de retour au calme · échanges de pratiques · feedback et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à reconnaître les manifestations d'une émotion chez l'élève ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à mettre l'élève en disposition d'identifier et nommer ce qu'il ressent ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



L'apprentissage par la mémoire sensorielle

Aider l'élève à faire de son corps et de ses émotions un outil d'apprentissage.

LA FORMATION

Apprendre ne passe pas uniquement par l'écoute, la lecture ou l'écriture. Manipuler, se déplacer, reproduire un geste ou associer une notion à une émotion peut aider l'élève à construire puis retrouver certaines connaissances. Introduire les sens dans l'apprentissage permet de varier les chemins d'accès à une notion et d'impliquer autrement les élèves, notamment lorsque les explications verbales ou écrites ne suffisent pas à leur permettre de se l'approprier.

OBJECTIFS

- Identifier les apprentissages qui peuvent être soutenus par le mouvement.
- Associer une notion à une émotion, un geste, une manipulation ou un déplacement.
- Construire une activité qui engage simultanément les sensations et la réflexion.
- Adapter ces outils aux difficultés rencontrées par les élèves.
- Réinvestir ces techniques dans vos séquences pédagogiques.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans les nôtres

NOTRE MÉTHODE

“Enactment effect” : un outil puissant sous-exploité.

01 Comprendre pourquoi l'action peut aider à mémoriser

Découvrir les principes de l'enactment effect et de l'apprentissage incarné pour comprendre comment l'action peut enrichir l'encodage d'une information.

02 Expérimenter l'apprentissage incarné

Comparer plusieurs modalités d'apprentissage — écouter, observer, imaginer, manipuler, agir ou se déplacer — afin d'identifier ce que l'engagement corporel peut apporter.

03 Donner du sens au mouvement

Distinguer le simple fait de bouger d'une action réellement liée au savoir : le geste, le déplacement ou la manipulation doivent porter une partie de l'apprentissage.

04 Multiplier les chemins vers le souvenir

Associer au savoir plusieurs points d'appui — geste, espace, manipulation, contexte ou repères récurrents — pour enrichir les possibilités de rappel.

05 Ritualiser pour mieux mobiliser sa concentration

Construire des gestes ou séquences récurrentes que l'élève pourra retrouver lorsqu'il devra mobiliser une connaissance.

06 Transformer ses propres enseignements

Partir des contenus réellement enseignés pour concevoir et expérimenter des applications directement transposables en classe.

FORMATS POSSIBLES Atelier pratique · module court · parcours en plusieurs séances · journée pédagogique · laboratoire d'expérimentation pédagogique · accompagnement d'équipe.

MODES DE TRAVAIL Expérimentations comparatives · exercices d'apprentissage incarné · manipulation d'objets · gestes associés aux savoirs · déplacements et mises en espace · mémorisation par l'action · conception de rituels · transformation de séquences existantes · travail à partir des programmes des participants · tests en situation · observation des effets · retours d'expérience et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier les apprentissages qui peuvent être soutenus par le mouvement ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à associer une notion à une émotion, un geste, une manipulation ou un déplacement ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Développer les images mentales chez les 3-5 ans

Apprendre aux élèves à transformer les mots en images.

LA FORMATION

On l'a tous vécu : vous expliquez, vous répétez, vous reformulez... et pourtant, l'élève vous regarde comme si vous n'aviez rien dit. Ce n'est pas nécessairement qu'il n'écoute pas ou que votre explication est mauvaise : il peut simplement lui manquer une représentation de ce qu'il entend. En l'aidant à transformer progressivement les mots et les concepts en images mentales, vous lui donnez un nouvel accès à la compréhension et à la mémorisation, tout en découvrant une autre manière de transmettre.

OBJECTIFS

- Identifier lorsqu'un élève ne parvient pas à se représenter ce qu'il entend.
- Aider l'élève à transformer un mot ou une consigne en image mentale.
- Enrichir progressivement les représentations qu'il construit.
- Utiliser l'image mentale pour faciliter compréhension et mémorisation.
- Disposer d'une nouvelle approche lorsque l'explication et la répétition ne suffisent plus.

NOTRE MÉTHODE

Aider l'élève à se représenter le monde qui lui est encore inconnu.

01 Expérimenter ses propres images mentales

Prendre conscience de sa capacité à évoquer, transformer ou anticiper mentalement ce qui n'est pas directement présent.

02 Comprendre comment se construit une représentation mentale

Découvrir les liens entre perception, mémoire, anticipation et imagerie mentale pour mieux comprendre ce que signifie « se représenter » quelque chose.

03 Entraîner la création et la transformation d'images

Explorer différentes manières de générer, maintenir, enrichir ou modifier une représentation mentale, sans supposer qu'elle fonctionne de la même façon chez chacun.

04 Comprendre ce qu'elle apporte à l'élève

Relier l'imagerie mentale à la compréhension, à la mémoire, à l'anticipation, au repérage dans l'espace et au développement de l'imaginaire.

05 Faire naître des images chez les 3-5 ans

Apprendre à solliciter progressivement la représentation par le récit, la description, le jeu, le dessin, la manipulation ou la mise en espace, plutôt que de toujours fournir immédiatement l'image.

06 Observer les progrès

Repérer la capacité de l'élève à évoquer quelque chose d'absent, enrichir ou transformer une représentation, puis la restituer par le langage, le dessin ou le jeu.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans les nôtres

FORMATS POSSIBLES Atelier pratique · module court · parcours en plusieurs séances · journée pédagogique · laboratoire d'expérimentation pédagogique · accompagnement d'équipe.

MODES DE TRAVAIL Expériences d'imagerie mentale · évocation à partir de mots ou de récits · jeux de transformation mentale · narration sans support visuel · manipulation puis retrait de l'objet · dessin d'évocation · mises en espace · jeux symboliques · création et transformation de récits · conception d'activités pour les 3-5 ans · observation des productions des élèves · expérimentation en classe · retours d'expérience et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à repérer à quel moment un élève ne parvient pas à se représenter ce qu'il entend ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à aider l'élève à transformer un mot ou une consigne en image mentale ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Théâtraliser sa façon d'enseigner

Faire de sa manière d'enseigner un outil pour capter l'attention.

LA FORMATION

Vous connaissez votre sujet, votre cours est préparé et pourtant vous voyez progressivement les regards décrocher. La qualité d'un contenu ne suffit pas toujours à maintenir l'attention : la manière dont il est transmis compte aussi. Rythme, silences, déplacements, regard, voix ou mise en situation permettent de donner du relief à une séquence pédagogique. Théâtraliser son enseignement, ce n'est pas jouer un rôle : c'est utiliser les outils du comédien pour mieux transmettre.

OBJECTIFS

- Identifier les moments où l'attention des élèves décroche.
- Utiliser le regard, la voix et le corps pour soutenir votre transmission.
- Jouer avec le rythme et les silences pour donner du relief à votre cours.
- Mettre en scène une notion pour la rendre plus concrète et mémorable.
- Construire une séquence pédagogique qui maintient davantage l'attention.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC

Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS

Jusqu'à 20 par module



DURÉE

À partir de 3 heures



LIEU

Dans vos locaux ou dans les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Un savoir prend vie par celui qui le transmet.

01 Découvrir ce que l'on transmet avant même de parler

Prendre conscience de ce que le corps, le regard, la présence, les gestes et l'occupation de l'espace donnent déjà à percevoir aux élèves.

02 Faire de sa voix un outil pédagogique

Explorer rythme, volume, silence, intonation et variations pour élargir sa palette et mieux soutenir l'attention.

03 Retrouver l'intention derrière ce que l'on enseigne

Passer de « qu'est-ce que je dois leur apprendre ? » à « qu'est-ce que j'ai envie de leur faire découvrir ? » afin de relier plus fortement le savoir à la manière dont on le transmet.

04 Faire vivre un savoir

Partir de contenus réellement enseignés pour expérimenter différentes manières de les mettre en voix, en espace, en situation ou en mouvement. Le théâtre reste un outil au service du contenu, jamais une finalité.

05 Mettre les élèves en jeu

Lorsque le contenu s'y prête, faire dire, représenter, expérimenter, déplacer ou incarner une notion pour rendre l'élève davantage acteur de l'apprentissage.

06 Écouter pour savoir s'adapter

Observer les réactions, l'attention et l'énergie du groupe pour ajuster sa proposition sans perdre son objectif pédagogique. L'écoute et l'adaptabilité figuraient déjà au cœur de vos précédents déroulés.

FORMATS POSSIBLES Atelier pratique · module court · parcours en plusieurs séances · journée pédagogique · accompagnement d'équipe · observation en situation de classe suivie d'un débriefing.

MODES DE TRAVAIL Exercices théâtraux · travail corporel et vocal · respiration · occupation de l'espace · lecture à voix haute · improvisations dirigées · mises en situation · théâtralisation de contenus réellement enseignés · création de séquences avec les participants · mise en jeu des élèves · observation des réactions du groupe · expérimentation en classe · feedback et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier les moments où l'attention des élèves décroche ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à utiliser le regard, la voix et le corps pour soutenir votre transmission ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



De l'image mentale à la rédaction — 8-11 ans

Passer de ce que l'élève imagine à ce qu'il parvient à écrire.

LA FORMATION

« Je ne sais pas quoi écrire. » Tous les enseignants ont déjà entendu cette phrase devant une feuille restée désespérément blanche. Pourtant, le problème ne vient pas toujours d'un manque d'imagination ou de vocabulaire. Avant de mettre une histoire en mots, encore faut-il parvenir à se la représenter, à la faire évoluer et à l'organiser mentalement. Travailler les images mentales permet d'accompagner l'élève de ce qu'il imagine jusqu'à sa mise en mots.

OBJECTIFS

- Identifier ce qui bloque l'élève au moment de passer à l'écrit.
- Aider l'élève à construire mentalement ce qu'il souhaite raconter.
- Faire évoluer et organiser ses images pour structurer son récit.
- Accompagner le passage de la représentation mentale aux mots.
- Donner progressivement à l'élève une méthode pour rédiger en autonomie.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et
personnels éducatifs

PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures

LIEU
Dans vos locaux ou dans
les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Voir, imaginer, raconter, écrire.

01 Expérimenter soi-même l'image mentale

Construire une représentation à partir d'un mot, d'une phrase, d'un son ou d'une situation, et constater que chacun ne se représente pas une même information de la même manière.

02 Apprendre à faire naître et préciser une image

Utiliser le questionnement pour aider l'élève à enrichir ce qu'il imagine : lieux, personnages, actions, sensations et déroulement de la situation.

03 Passer de l'image au récit oral

Faire verbaliser la représentation pour organiser progressivement personnages, lieux, actions, causes, conséquences et temporalité. Avant d'écrire un texte, on apprend à construire une histoire.

04 Passer du récit aux mots

Chercher le vocabulaire, préciser les actions et caractériser les éléments du récit pour que l'écriture parte d'une représentation déjà construite.

05 Structurer progressivement la rédaction

Organiser les idées en phrases puis en texte en travaillant chronologie, descriptions, articulations et liens logiques.

06 Faire l'aller-retour entre le texte et l'image

Comparer ce que l'élève souhaitait faire imaginer avec ce que son texte produit réellement chez le lecteur afin d'apprendre à enrichir, préciser et corriger sa rédaction.

FORMATS POSSIBLES Atelier pratique · module court · parcours en plusieurs séances · journée pédagogique · laboratoire d'expérimentation pédagogique · accompagnement d'équipe.

MODES DE TRAVAIL Exercices d'imagerie mentale · évocation à partir de textes, sons ou situations · narration orale · questionnement guidé · enrichissement lexical · construction de récits · passage de l'oral à l'écrit · jeux de description · productions écrites · lecture par les pairs · comparaison entre intention et perception du lecteur · réécriture · conception de séquences transposables en classe · expérimentation et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier ce qui bloque l'élève au moment de passer à l'écrit ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à aider l'élève à construire mentalement ce qu'il souhaite raconter ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



CATÉGORIE DE FORMATION

Piloter un établissement scolaire

5 modules pour travailler cette catégorie à partir de situations éducatives réelles.

CE QUE VOUS ALLEZ TRAVAILLER

- Fédérer autour d'une direction commune
- Renforcer son autorité et son leadership
- Préserver la cohésion dans les moments difficiles
- Prendre du recul pour mieux décider
- Faire grandir l'autonomie de son équipe

LES MODULES

19	Autorité & Leadership	p. 27
20	Gestion des conflits au sein de l'équipe	p. 28
21	Prévenir et désamorcer une situation de crise	p. 29
22	Regards croisés	p. 30
23	Teambuilding — Chefs d'établissement	p. 31

UNE MÉTHODE APPLIQUÉE

Chaque catégorie part de situations éducatives réelles et vise des changements directement mobilisables dans l'établissement.

01 · Observer

Partir de vos situations réelles.

02 · Expérimenter

Tester d'autres manières d'agir.

03 · Transférer

Ancrer les apprentissages sur le terrain.

CONCRÈTEMENT, COMMENT ÇA SE PASSE ?

01 Définissez votre projet

- ✓ Choisissez la formule qui vous convient, ainsi que les formations, les dates, les horaires et le nombre de participants. Nous établissons ensuite votre devis personnalisé.

02 Contactez votre organisme de formation

- ✓ Nos formations peuvent être éligibles à différents dispositifs de financement et de prise en charge.

03 Conception de votre formation

- ✓ Nous construisons vos sessions de formation sur mesure. Nous vous faisons part du programme et réajustons, si besoin, selon vos demandes.

04 Jour(s) d'intervention(s)

- ✓ À la fin de l'intervention, nous remettons une attestation de formation à l'ensemble de votre équipe.

Autorité & Leadership

Faire reconnaître son autorité pour fédérer son équipe.

LA FORMATION

Être responsable d'un établissement vous donne l'autorité pour décider, mais ne suffit pas à donner envie à une équipe de vous suivre. Le leadership se construit dans la manière dont vous donnez une direction, assumez vos décisions, posez un cadre et restez à l'écoute de ceux qui doivent le faire vivre. Travailler son positionnement permet de faire de l'autorité liée à la fonction une autorité reconnue par l'équipe.

OBJECTIFS

- Identifier la manière dont vous exercez aujourd'hui votre autorité.
- Comprendre ce qui favorise l'adhésion de votre équipe.
- Donner une direction claire et en expliquer le sens.
- Maintenir votre positionnement lorsque vos décisions sont contestées.
- Fédérer votre équipe autour d'un cadre et d'objectifs communs.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Plus on cherche à imposer son autorité, plus on risque de montrer qu'elle nous manque.

01 Identifier ce qui fonde sa légitimité

La fonction donne un cadre et des responsabilités. L'autorité se construit aussi dans la manière de les exercer. Identifier ses compétences, ses appuis et ce que l'on apporte à l'équipe permet de développer un positionnement plus personnel et plus solide.

02 Rendre sa communication plus claire et plus efficace

Faire passer une information, présenter une décision ou donner une direction en allant à l'essentiel. Travailler la clarté de sa communication pour être compris par le plus grand nombre, dans un temps maîtrisé.

03 Développer sa capacité à fédérer

Créer une dynamique commune sans effacer les individualités qui composent l'équipe. Apprendre à donner une direction suffisamment claire pour que chacun puisse comprendre le projet, y trouver sa place et y contribuer.

04 Conforter sa prise de décision

Écouter, recueillir les avis et intégrer les informations utiles sans perdre sa capacité d'arbitrage. Développer une manière de décider qui permette ensuite d'expliquer et d'assumer ses choix avec cohérence.

05 Faire du désaccord un outil de dialogue

Le désaccord fait partie du fonctionnement normal d'une équipe. Apprendre à l'accueillir, à en comprendre les causes et à maintenir un échange constructif permet d'éviter qu'une divergence professionnelle ne devienne une opposition personnelle.

06 Développer l'autonomie de son équipe

Identifier les compétences présentes, mieux répartir les responsabilités et permettre à chacun d'exercer pleinement sa fonction. Le leadership consiste aussi à créer les conditions dans lesquelles les autres peuvent agir sans dépendre constamment de la direction.

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · module court · parcours en plusieurs séances · accompagnement d'équipe de direction · accompagnement individuel · journée pédagogique · conférence.

MODES DE TRAVAIL Analyse de situations vécues · études de cas · mises en situation · jeux de rôles · travail sur la prise de décision · observation du positionnement · travail du regard, de la voix et de la présence · analyse des réactions du groupe · feedback croisé · retours d'expérience et ajustements.



Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier la manière dont vous exercez votre autorité ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à comprendre ce qui favorise l'adhésion de votre équipe ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Gestion des conflits au sein de l'équipe

Prévenez et gérez les tensions qui peuvent porter atteinte à votre établissement.

LA FORMATION

Un conflit entre deux personnes devient vite l'affaire de l'équipe entière. Lorsqu'il s'installe, les collègues peuvent être amenés à prendre parti, les échanges se fragmentent et la tension finit par gagner l'équipe. Le chef d'établissement doit alors intervenir sans devenir l'arbitre de chaque désaccord. Comprendre les mécanismes du conflit permet d'agir sur ce qui l'alimente, de responsabiliser chacun et de préserver le fonctionnement collectif.

OBJECTIFS

- Repérer les tensions avant qu'elles ne gagnent l'équipe.
- Identifier ce qui alimente réellement le conflit.
- Éviter les prises de parti qui renforcent les oppositions.
- Responsabiliser chacun dans la résolution du conflit.
- Rétablir les conditions nécessaires au travail collectif.

NOTRE MÉTHODE

Dans un conflit, la direction n'a qu'un parti à prendre : celui de l'établissement.

01 Poser un cadre qui prévient les conflits

Installer des règles de fonctionnement et des espaces de dialogue permettant aux désaccords de s'exprimer avant qu'ils ne deviennent des tensions durables.

02 Mettre en place une vigie des tensions

Repérer les signaux faibles — évitements, non-dits, crispations, isolement ou changements relationnels — afin d'identifier ce qui commence à fragiliser le collectif.

03 Remonter aux causes du conflit

Retracer la situation pour distinguer l'événement déclencheur des incompréhensions, interprétations ou ressentiments qui alimentent réellement le conflit.

04 Garder la juste distance pour intervenir

Écouter les différentes parties sans être entraîné dans leurs affects, puis ramener progressivement l'échange vers les faits, les responsabilités et l'intérêt commun.

05 Restaurer les conditions du travail collectif

Permettre à chacun de retrouver sa place et rétablir les conditions de la coopération, sans faire de la réconciliation une obligation.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans les nôtres

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · analyse de pratiques · accompagnement d'équipe · parcours en plusieurs séances · accompagnement de direction · médiation / intervention sur une situation existante · journée pédagogique.

MODES DE TRAVAIL Analyse de situations vécues · cartographie des tensions et des interactions · repérage des signaux faibles · entretiens et regards croisés · mises en situation · jeux de rôles · travail sur les faits, ressentis et interprétations · analyse des non-dits · simulation d'entretiens difficiles · médiation · feedback et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à repérer les tensions avant qu'elles ne gagnent l'équipe ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à identifier ce qui alimente réellement le conflit ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Prévenir et désamorcer une situation de crise

Quoiqu'il arrive, conservez toujours votre capacité d'action.

LA FORMATION

Une crise se caractérise précisément par le fait que rien ne se passe comme prévu. Les informations sont incomplètes, les sollicitations se multiplient, les émotions prennent de la place et certaines décisions doivent pourtant être prises rapidement. Dans ces moments, chercher à tout maîtriser peut faire perdre de vue ce qui reste maîtrisable. Se préparer à la crise permet de hiérarchiser les priorités, mobiliser les bons interlocuteurs et conserver une capacité de décision lorsque les repères habituels disparaissent.

OBJECTIFS

- Identifier ce qui fait basculer une situation vers la crise.
- Distinguer l'urgence de ce qui peut attendre.
- Identifier ce qui reste sous votre contrôle.
- Prendre des décisions malgré des informations incomplètes.
- Coordonner les personnes et les actions nécessaires à la gestion de la crise.

NOTRE MÉTHODE

Urgence ressentie VS urgence réelle

01 Maîtriser son propre rapport à l'urgence

Comprendre ce que la crise provoque sur notre perception, notre stress et notre capacité de décision. Travailler sa capacité à conserver suffisamment de recul lorsque la situation, l'environnement ou les interlocuteurs poussent à réagir immédiatement.

02 Mettre la situation en perspective

Apprendre à prendre de la hauteur face à une situation complexe, à en considérer les différentes dimensions et à distinguer ce qui relève réellement de l'urgence de ce qui peut être traité dans un autre temps.

03 S'entraîner à décider sous pression

À travers des mises en situation proches de la réalité d'un établissement, éprouver son positionnement, observer ses réactions et développer progressivement sa propre manière d'aborder une situation de crise.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et
personnels éducatifs

PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures

LIEU
Dans vos locaux ou dans
les nôtres

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · module court · analyse de pratiques · parcours en plusieurs séances · accompagnement d'équipe · accompagnement de direction · simulation de crise · journée pédagogique.

MODES DE TRAVAIL Analyse de situations vécues · études de cas · repérage des signaux faibles · simulations de situations de crise · mises en situation sous contrainte · jeux de rôles · travail sur la prise de décision · clarification des responsabilités · communication en situation sensible · débriefing collectif · retours d'expérience et ajustements.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à identifier ce qui fait basculer une situation vers la crise ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à distinguer l'urgence de ce qui peut attendre ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Regards croisés

Partagez votre expérience pour de nouvelles solutions.

LA FORMATION

Diriger un établissement, c'est parfois se retrouver seul face à des situations pour lesquelles aucune réponse ne semble pleinement satisfaisante. À force d'y réfléchir, les mêmes hypothèses et les mêmes solutions reviennent. Regards croisés permet de soumettre une situation réelle à l'expérience d'autres professionnels, de confronter les perceptions et de faire émerger de nouvelles pistes d'action. Il ne s'agit pas de recevoir une solution toute faite, mais de retrouver les moyens de construire la sienne.

OBJECTIFS

- Prendre du recul sur une situation qui vous met en difficulté.
- Confronter votre lecture à celle d'autres professionnels.
- Identifier ce que votre propre analyse ne vous permettait plus de voir.
- Faire émerger de nouvelles hypothèses et pistes d'action.
- Construire une réponse adaptée à la réalité de votre établissement.

NOTRE MÉTHODE

On ne voit jamais une situation que depuis l'endroit où l'on se trouve.

01 Développer sa capacité à prendre du recul

Travailler sa capacité à retrouver de la distance face aux situations professionnelles qui mobilisent fortement l'attention, la responsabilité ou l'affect.

02 Élargir sa lecture d'une situation

Développer une analyse plus ouverte des situations complexes et enrichir sa capacité à considérer ce qui peut échapper à une première lecture.

03 Renforcer sa capacité de discernement

Gagner en liberté dans sa réflexion pour aborder une difficulté avec davantage de perspectives et mieux apprécier les différentes possibilités qui s'offrent à soi.

04 Conforter sa prise de décision

S'appuyer sur une lecture enrichie de la situation pour construire une réponse qui reste personnelle, assumée et adaptée à la réalité de son établissement.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC

Directions, enseignants et personnels éducatifs



PARTICIPANTS

Jusqu'à 20 par module



DURÉE

À partir de 3 heures



LIEU

Dans vos locaux ou dans les nôtres

FORMATS POSSIBLES Atelier collectif · analyse de pratiques · accompagnement d'équipe.

MODES DE TRAVAIL Analyse de situations vécues · confrontation des perceptions · distinction faits / ressentis / interprétations · échanges de pratiques · feedback croisé.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à prendre du recul sur une situation qui vous met en difficulté ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à confronter votre lecture à celle d'autres professionnels ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)



Teambuilding — Chefs d'établissement

Diriger seul ne signifie pas avancer seul.

LA FORMATION

Les chefs d'établissement partagent des responsabilités et des arbitrages que peu de personnes autour d'eux expérimentent de la même manière. Le teambuilding permet de faire émerger les ressources du groupe, renforcer la confiance et créer des relations de pairs plus naturelles. Grâce à la complémentarité d'AFL Management et d'AFL Events, nous construisons des expériences collectives sur mesure mêlant, selon les besoins, activités de coopération, défis, mises en situation, expériences ludiques, théâtre ou improvisation, toujours au service de la cohésion du groupe.

OBJECTIFS

- Renforcer la cohésion entre chefs d'établissement.
- Faire émerger les complémentarités au sein du groupe.
- Créer des relations qui facilitent l'entraide et le partage d'expérience.
- Permettre à chacun de prendre sa place autrement que par sa fonction.
- Retrouver du plaisir à agir et construire ensemble.

INFORMATIONS PRATIQUES



PUBLIC
Directions, enseignants et
personnels éducatifs



PARTICIPANTS
Jusqu'à 20 par module



DURÉE
À partir de 3 heures



LIEU
Dans vos locaux ou dans
les nôtres

NOTRE MÉTHODE

Créer des conditions uniques pour créer une cohésion

01 Sortir momentanément de la fonction

Créer un espace dans lequel chacun cesse d'être uniquement « le chef d'établissement de... » pour pouvoir rencontrer les autres autrement.

02 Se découvrir dans l'action

Les situations proposées font apparaître spontanément les manières d'écouter, de proposer, de suivre, de prendre une initiative, de faire confiance ou de laisser de la place.

03 Faire apparaître les ressources du groupe

Observer ce que chacun apporte naturellement et comment les personnalités, sensibilités et compétences peuvent se compléter.

04 Construire une expérience commune

Faire vivre au groupe quelque chose qu'il pourra ensuite reconnaître comme une expérience partagée, au-delà des réunions et des fonctions institutionnelles.

FORMATS POSSIBLES Atelier de teambuilding · demi-journée collective · journée / séminaire · Sortie culturelle · Learn & Lunch

MODES DE TRAVAIL Improvisations théâtrales · exercices de coopération · défis collectifs · mises en situation · jeux d'écoute et de confiance · création collective · débriefing et regards croisés.

Où en êtes-vous ?

- 1 Dans quelle mesure parvenez-vous aujourd'hui à renforcer la cohésion entre chefs d'établissement ?
- 2 Qu'est-ce qui vous freine lorsque vous cherchez à faire émerger les complémentarités au sein du groupe ?
- 3 Quel changement concret voudriez-vous observer après l'intervention ?

Cette formation vous intéresse ?

Scannez le QR code pour consulter la page complète et nous contacter.

[Accéder à la formation →](#)

