

CATALOGUE

Former. Expérimenter. Transformer.

Des modules conçus pour les réalités de votre entreprise.

24

MODULES

5

CATÉGORIES

5

FORMULES

« **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.



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

24 modules · 5 catégories · 5 formules principales



Tous nos modules en un coup d'œil

Votre menu à la carte

p. 3



Choisissez votre formule

Durée et niveau d'accompagnement

p. 4



Management / Leadership

7 modules

p. 5



Communication

4 modules

p. 13



Positionnement professionnel

5 modules

p. 18



Santé au travail

6 modules

p. 24



Coopération

2 modules

p. 31



Choisissez votre enjeu

Les modules répondent aux situations que vous rencontrez.



Choisissez votre formule

La formule fixe le volume et le niveau d'accompagnement.

Tous nos modules en un coup d'œil

Cliquez sur une carte pour accéder à sa fiche.

FORMATION 01 Communiquer en leader Management / Leadership p. 6	FORMATION 02 Déléguer Management / Leadership p. 7	FORMATION 03 Gestion des crises Management / Leadership p. 8
FORMATION 04 Gestion des conflits Management / Leadership p. 9	FORMATION 05 Leadership & autorité Management / Leadership p. 10	FORMATION 06 Management Management / Leadership p. 11
FORMATION 07 Positionnement managérial Management / Leadership p. 12	FORMATION 08 Communication non violente Communication p. 14	FORMATION 09 Écoute active Communication p. 15
FORMATION 10 Négociation & Relation client Communication p. 16	FORMATION 11 Voix et positionnement Communication p. 17	FORMATION 12 Aisance à l'oral Positionnement professionnel p. 19
FORMATION 13 Développer sa disponibilité Positionnement professionnel p. 20	FORMATION 14 Développer son assertivité Positionnement professionnel p. 21	FORMATION 15 Gestion des émotions Positionnement professionnel p. 22
FORMATION 16 Renforcer la confiance en soi au travail Positionnement professionnel p. 23	FORMATION 17 Gestion du stress Santé au travail p. 25	FORMATION 18 Méditation Santé au travail p. 26
FORMATION 19 Prévenir le burn-out Santé au travail p. 27	FORMATION 20 Prévenir les RPS Santé au travail p. 28	FORMATION 21 Sophrologie Santé au travail p. 29
FORMATION 22 Yoga Santé au travail p. 30	FORMATION 23 Intelligence collective Coopération p. 32	FORMATION 24 Teambuilding Coopération p. 33

Choisissez votre formule

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

À la carte

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

Séminaire

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

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

RECOMMANDÉ

Scale Up

À partir de

6 000 € / 18 h

Accompagner le passage à l'échelle.

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

Transformation +

À partir de

8 000 €

Une intervention construite à partir d'un diagnostic organisationnel.

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

CATÉGORIE DE FORMATION

Management / Leadership

7 modules pour travailler les situations de votre entreprise.



Ce que vous allez travailler

- 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

01	Communiquer en leader	p. 6
02	Déléguer	p. 7
03	Gestion des crises	p. 8
04	Gestion des conflits	p. 9
05	Leadership & autorité	p. 10
06	Management	p. 11
07	Positionnement managérial	p. 12



Une méthode appliquée

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

01 • Observer

02 • Expérimenter

03 • Transférer



Concrètement, comment ça se passe ?

1 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.

2 Contactez votre organisme de formation



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

3 Conception de votre formation



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

4 Jour(s) d'intervention(s)



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

Communiquer en leader

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

La formation

Entre votre intention, vos mots, la compréhension de l'interlocuteur et son action, des écarts peuvent apparaître. Nous les identifions pour ajuster votre communication et permettre à votre équipe d'agir avec davantage de clarté et d'autonomie.

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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DG · DRH · RH · Formation · Managers · Dir. com. · Chefs de projet · Dir. communication

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

atelier collectif · module court · parcours en plusieurs modules · entretien individuel · parcours mixte collectif/individuel · observation en situation de travail.

Notre méthode

Votre parole vaut par ce qu'elle rend possible.

01 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.

02 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. C'est vraiment notre logique soustractive.

03 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.

04 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.

Modes de travail

analyse des documents internes / audit · entretiens · Observation · Analyse des situations réelles · Lecture des fonctionnements collectifs · Mises en situation · Expérimentation · Feedback et ajustements.

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 →](#)



Déléguer

Délégez sans devoir reprendre derrière.

La formation

Déléguer suppose de définir un résultat, un cadre et un niveau d'autonomie adaptés. Nous travaillons à confier une mission sans la reprendre systématiquement, tout en maintenant le soutien nécessaire à la progression du collaborateur.

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.

01 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.

02 Définir le juste niveau de cadre

Nous travaillons le résultat attendu, le périmètre de décision, les ressources disponibles et les points sur lesquels le manager doit rester présent. L'objectif n'est ni de contrôler davantage, ni de disparaître.

03 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.

04 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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DG · Formation · Managers · Dir. com. · Chefs de projet · Dir. communication · Entrepreneurs

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif · module court · parcours en plusieurs modules · entretien individuel · parcours mixte collectif/individuel · observation en situation de travail.

Modes de travail

analyse des documents internes / audit · entretiens · observation · analyse des situations réelles · lecture des fonctionnements collectifs · mises en situation · expérimentation · feedback et ajustements.

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 →](#)



Gestion des crises

Garder la tête froide en toute circonstance.

La formation

Sous pression et avec des informations incomplètes, il faut décider, communiquer et maintenir un cap. Nous travaillons la lecture de la situation, la hiérarchisation des priorités et la coordination pour conserver une capacité d'action dans la crise.

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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DG · DRH · RH · Managers · Chefs de projet · Dir. communication · Resp. communication · Entrepreneurs

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif · conférences · module court · simulation immersive de crise · parcours en plusieurs modules · entretien individuel · parcours mixte collectif/individuel · exercice de crise en équipe.

Notre méthode

La crise n'est pas un événement à subir, mais à accueillir.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

Modes de travail

Analyse des procédures et documents de crise · analyse de situations réellement vécues · scénarios évolutifs · écriture de simulations et mises en situation · observation des prises de décision · répartition des rôles et responsabilités · débriefing à chaud · RETEX · feedback et ajustements.

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 →](#)



Gestion des conflits

Transformez les désaccords en leviers de communication.

La formation

Lorsque les positions se durcissent, le conflit peut finir par organiser toute la relation. Nous cherchons ce qui entretient l'opposition pour rétablir le dialogue, exprimer les désaccords et rendre de nouveau la coopération possible.

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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DG · DRH · RH · Managers · Chefs de projet

Participants

Jusqu'à 20 participants 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 · accompagnement d'équipe · entretien individuel · parcours en plusieurs modules · conférence de sensibilisation.

Notre méthode

Un conflit commence rarement le jour où il éclate.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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 ?

Modes de travail

Entretiens · analyse de situations réelles · observation des interactions · lecture des fonctionnements collectifs · mises en situation · expérimentation · feedback et ajustements.

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 →](#)



Leadership & autorité

Trouver sa légitimité de manager sans tomber dans l'autoritarisme.

La formation

Une prise de responsabilités peut fragiliser le sentiment de légitimité et conduire à l'autorité excessive ou à l'effacement. Nous travaillons un positionnement qui permette d'assumer son rôle, de maintenir l'exigence et de construire la confiance.

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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DG · Managers · Chefs de projet

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 h.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif · module court · parcours en plusieurs séances · accompagnement individuel · parcours mixte collectif / individuel.

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 ?

Notre méthode

D'une autorité construite à une autorité naturelle.

01 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.

02 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.

03 Sortir du rapport de force

Repérer les situations dans lesquelles l'autorité devient démonstration de pouvoir, contrôle ou surréaction. Travailler des réponses qui permettent de maintenir une exigence sans entrer dans une logique d'affrontement.

04 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.

05 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.

06 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.

Modes de travail

Analyse de situations managériales vécues · mises en situation · jeux de rôles · improvisations dirigées · travail sur la prise de décision · observation du positionnement · travail du regard, de la voix et de la présence · feedback croisé · expérimentation de réponses alternatives · retours d'expérience et ajustements.

Cette formation vous intéresse ?

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

[Accéder à la formation →](#)



Management

Ne managez pas avec une lecture partielle de la situation.

La formation

Un même comportement peut avoir plusieurs causes : compétences, compréhension, moyens, autonomie ou crainte de l'initiative. Nous apprenons à élargir la lecture de la situation avant de choisir le niveau d'intervention managériale adapté.

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.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DG · Formation · Managers · Dir. com. · Chefs de projet · Entrepreneurs

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif · module court · parcours en plusieurs modules · entretien individuel · parcours mixte collectif/individuel · observation en situation de travail.

Modes de travail

Analyse des documents internes / audit · entretiens · observation · analyse des situations réelles · lecture des fonctionnements collectifs · mises en situation · expérimentation · feedback et ajustements.

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 →](#)



Positionnement managérial

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

La formation

Trouver son positionnement consiste à comprendre ce que l'on engage dans la relation managériale. Nous travaillons à ajuster le cadre, l'accompagnement et l'autonomie aux besoins réels des collaborateurs, sans chercher à jouer un personnage.

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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DG · RH · Managers · Dir. com. · Chefs de projet

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif · analyse de pratiques managériales · parcours en plusieurs modules · entretien individuel · parcours mixte collectif/individuel · accompagnement individuel du manager · conférence de sensibilisation.

Où en êtes-vous ?

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

Notre méthode

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

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

Modes de travail

Entretiens · observation · analyse de situations réelles · auto-observation · feedback croisé · mises en situation et retours 360° · expérimentation · feedback et ajustements.

Cette formation vous intéresse ?

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

[Accéder à la formation →](#)



CATÉGORIE DE FORMATION



Communication

4 modules pour travailler les situations de votre entreprise.



Ce que vous allez travailler

- 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

08	Communication non violente	p. 14
09	Écoute active	p. 15
10	Négociation & Relation client	p. 16
11	Voix et positionnement	p. 17



Une méthode appliquée

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

01 • Observer

02 • Expérimenter

03 • Transférer



Concrètement, comment ça se passe ?

1 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.

2 Contactez votre organisme de formation



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

3 Conception de votre formation



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

4 Jour(s) d'intervention(s)



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

Communication non violente

Exprimer ce qui doit être dit pour préserver la relation professionnelle.

La formation

Quand la relation se tend, faits, interprétations et émotions peuvent se confondre. Nous travaillons une expression précise du désaccord, des limites et des exigences, sans renoncer à sa pensée ni transformer l'interlocuteur en cible.

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.

Informations pratiques

Public

RH • Formation • Managers • Collaborateurs • Commerciaux • Chefs de projet • Dir. communication • Resp. communication

Participants

Jusqu'à 20 participants 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 modules • accompagnement d'équipe • entretien individuel • conférence participative.

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 ?

Notre méthode

La non-violence commence par la maîtrise du langage.

01 Faire du langage un outil de relation

Nous travaillons les mots, les silences, l'intonation et les gestes pour transformer ce que vous pensez ou ressentez en un message compréhensible auquel l'autre peut répondre.

02 Trouver les mots justes

À partir de situations réelles, nous distinguons faits, interprétations, ressentis, jugements et intentions pour préciser ce que vous souhaitez faire entendre.

03 S'exprimer sans renoncer

Vous expérimentez différentes formulations pour exprimer une limite, une exigence, un refus ou un désaccord sans transformer votre interlocuteur en cible.

04 Maintenir la communication lorsque la tension apparaît

Reformulation, questionnement et mises en situation permettent de continuer à parler, écouter et répondre lorsque les positions restent opposées.

05 Rechercher l'excellence communicationnelle

Vous cherchez une expression précise, fidèle à votre pensée, tout en restant disponible à la réponse de l'autre.

Modes de travail

Analyse de situations réelles • observation des interactions • mises en situation • expérimentation de formulations • jeux de rôles • feedback et ajustements.

Cette formation vous intéresse ?

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

[Accéder à la formation →](#)



Écoute active

Apprendre à écouter vraiment.

La formation

Écouter engage l'attention aux mots, à la voix, aux silences, au regard et aux attitudes. Nous travaillons le verbal, le paraverbal et le non-verbal pour percevoir davantage et vérifier ses perceptions sans les confondre avec ses interprétations.

Objectifs

- Développer son attention à l'ensemble de ce qui se joue dans un échange.
- Repérer les informations verbales, paraverbales 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.

Informations pratiques

Public

DRH • RH • Formation • Managers • Collaborateurs • Dir. com. • Commerciaux • Chefs de projet • Dir. communication • Resp. communication

Participants

Jusqu'à 20 participants 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 modules • accompagnement individuel • conférence participative.

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 ?

Notre méthode

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

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

Modes de travail

Exercices d'écoute • observation d'échanges • analyse de situations réelles • questionnement et reformulation • mises en situation • écoute comparative • feedback et ajustements.

Cette formation vous intéresse ?

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

[Accéder à la formation →](#)



Négociation & Relation client

L'art de formuler des intérêts communs.

La formation

Négocier suppose de comprendre ce que chacun cherche à obtenir, préserver ou transformer. Nous clarifions les intérêts et les contraintes des deux parties afin de construire une proposition qui donne à chacune une raison de conclure.

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.

Informations pratiques

Public

Managers · Collaborateurs · Dir. com. · Commerciaux · Chefs de projet · Resp. communication

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif · module court · parcours en plusieurs modules · accompagnement individuel · analyse de pratiques commerciales · conférence participative.

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 ?

Notre méthode

Une négociation suppose deux intérêts, pas deux adversaires.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Analyse de négociations réelles · observation des pratiques · préparation de négociation · mises en situation vendeur/client · scénarios à intérêts divergents · expérimentation · débriefing · feedback et ajustements.

Cette formation vous intéresse ?

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

[Accéder à la formation →](#)



Voix et positionnement

Trouvez votre voix.

La formation

La voix laisse entendre la manière dont nous vivons une situation et la place que nous y prenons. Nous distinguons les difficultés techniques de celles liées au positionnement, pour se faire entendre avec maîtrise tout en gardant son naturel.

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.

01 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.

02 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.

03 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 ».

04 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.

Informations pratiques

Public

Managers ·
Collaborateurs ·
Commerciaux

Participants

Jusqu'à 20 participants
par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans
les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif · module court · entretien individuel ·
parcours en plusieurs modules · coaching vocal
individuel · conférence participative.

Modes de travail

Enregistrement audio / vidéo · écoute comparative · observation · travail
vocal et corporel · mises en situation · expérimentation · feedback et
ajustements.

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 →](#)



CATÉGORIE DE FORMATION

Positionnement professionnel

5 modules pour travailler les situations de votre entreprise.

Ce que vous allez travailler

- 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

12	Aisance à l'oral	p. 19
13	Développer sa disponibilité	p. 20
14	Développer son assertivité	p. 21
15	Gestion des émotions	p. 22
16	Renforcer la confiance en soi au travail	p. 23

Une méthode appliquée

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

01 • Observer

02 • Expérimenter

03 • Transférer

Concrètement, comment ça se passe ?

1 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.

2 Contactez votre organisme de formation



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

3 Conception de votre formation



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

4 Jour(s) d'intervention(s)



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

Aisance à l'oral

Faites entendre ce que vous avez à dire.

La formation

Parler en public peut perturber des capacités pourtant présentes : trouver ses mots, garder son rythme ou défendre son idée. Nous partons de vos ressources pour identifier les freins et rendre progressivement la prise de parole plus familière.

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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DG · RH · Managers · Collaborateurs · Dir. com. · Commerciaux · Chefs de projet · Dir. communication · Relations presse

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif · module court · parcours progressif en plusieurs modules · coaching individuel · préparation à une prise de parole spécifique · conférence participative.

Notre méthode

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

01 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.

02 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 ».

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Prises de parole progressives · mises en situation réelles ou simulées · enregistrement vidéo · observation et feedback · répétition · visualisation · travail vocal et corporel · préparation d'interventions réelles · expérimentation et ajustements.

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 →](#)



Développer sa disponibilité

Composez avec l'imprévu.

La formation

Être disponible, c'est rester attentif à ce qui se passe réellement. Par le théâtre et l'improvisation, nous observons les habitudes et les anticipations qui enferment la réponse, pour retrouver une capacité de choix et d'adaptation à l'imprévu.

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.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

Informations pratiques

Public

DRH · RH · Managers · Collaborateurs · Chefs de projet

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier expérientiel · module court · parcours en plusieurs modules · accompagnement d'équipe · conférence participative.

Modes de travail

Improvisation théâtrale · exercices d'attention et d'observation · situations évolutives et imprévues · variations autour d'une même situation · mises en situation professionnelles · expérimentation · observation croisée · débriefing et ajustements.

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 →](#)



Développer son assertivité

Affirmez-vous sans entrer dans le conflit.

La formation

S'affirmer peut devenir difficile face à certaines personnes ou situations. Nous identifions ce qui déstabilise — émotion, jugement, hiérarchie ou crainte du conflit — pour expérimenter une manière de défendre sa position compatible avec sa personnalité.

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.

Informations pratiques

Public

DG • DRH • RH •
Formation • Managers •
Collaborateurs

Participants

Jusqu'à 20 participants
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 modules • accompagnement
individuel • parcours mixte collectif/individuel •
conférence participative.

Notre méthode

S'affirmer commence par comprendre ce qui nous déstabilise.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Analyse de situations réelles • identification des situations déclenchantes • mises en situation relationnelles • jeux de rôles contextualisés • expérimentation de différentes réponses • observation • feedback • retour d'expérience et ajustements.

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 →](#)



Gestion des émotions

Gardez vos moyens quand les émotions sont fortes.

La formation

Une émotion influence notre perception et notre action. Nous apprenons à l'observer comme un signal, à distinguer ressenti, interprétation et faits, puis à comprendre ce qu'elle révèle pour retrouver la liberté de choisir sa réponse.

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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DG · Managers · Collaborateurs

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier expérientiel · module court · parcours en plusieurs modules · accompagnement individuel · analyse de pratiques · conférence participative.

Où en êtes-vous ?

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

Notre méthode

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

01 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.

02 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.

03 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 ?

04 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.

05 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.

Modes de travail

Analyse de situations réelles · verbalisation · observation des réactions · mises en situation · questionnement · regards croisés · expérimentation de réponses alternatives · feedback et ajustements.

Cette formation vous intéresse ?

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

[Accéder à la formation →](#)



Renforcer la confiance en soi au travail

Ne laissez plus le doute décider à votre place.

La formation

Le doute peut aider à réfléchir ou empêcher d'agir. Nous examinons les situations et les faits auxquels il se rapporte pour évaluer ses ressources avec justesse, décider et construire progressivement la confiance par l'expérience.

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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DG · DRH · RH · Managers · Collaborateurs · Dir. com. · Commerciaux · Entrepreneurs

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif · module court · parcours en plusieurs modules · accompagnement individuel · parcours mixte collectif/individuel · analyse de pratiques · conférence participative.

Notre méthode

Douter avec justesse.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Analyse de situations réelles · verbalisation · questionnement · confrontation aux faits · regards croisés · mises en situation progressives · expérimentation de la prise de décision · retour d'expérience · feedback et ajustements.

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 →](#)



CATÉGORIE DE FORMATION

Santé au travail

6 modules pour travailler les situations de votre entreprise.



Ce que vous allez travailler

- 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

17	Gestion du stress	p. 25
18	Méditation	p. 26
19	Prévenir le burn-out	p. 27
20	Prévenir les RPS	p. 28
21	Sophrologie	p. 29
22	Yoga	p. 30



Une méthode appliquée

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

01 • Observer

02 • Expérimenter

03 • Transférer



Concrètement, comment ça se passe ?

1 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.

2 Contactez votre organisme de formation



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

3 Conception de votre formation



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

4 Jour(s) d'intervention(s)



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

Gestion du stress

Préserver une capacité d'action lorsque la pression augmente.

La formation

Le stress devient problématique lorsque la pression altère l'attention, les décisions, les relations ou la récupération. Nous en identifions les causes et les manifestations pour choisir les leviers adaptés, au niveau individuel, collectif ou organisationnel.

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.

Informations pratiques

Public

DRH • RH • Formation • Managers • Collaborateurs

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif • module court • parcours en plusieurs modules • accompagnement individuel • analyse de pratiques • conférence de sensibilisation • accompagnement d'équipe.

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 ?

Notre méthode

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

01 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.

02 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 ?

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Analyse des situations de travail • entretiens • observation • analyse des facteurs de tension • confrontation demandes / ressources • lecture du fonctionnement collectif • mises en situation • expérimentation d'outils de régulation • feedback et ajustements.

Cette formation vous intéresse ?

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

[Accéder à la formation →](#)



Méditation

Retrouver les ressources pour se concentrer sur ce qui compte.

La formation

Certaines pensées, urgences et préoccupations prennent une place disproportionnée. La méditation entraîne l'attention à ce qui est présent et la capacité à observer ce qui mobilise l'esprit, pour retrouver du recul et du discernement dans l'action.

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.

Informations pratiques

Public

Collaborateurs

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier d'initiation · cycle de pratique · parcours en plusieurs séances · séance collective ponctuelle · conférence participative.

Notre méthode

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

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Pratiques guidées · exercices d'attention · observation des pensées et sensations · respiration · ancrage corporel · temps de silence · retour d'expérience · intégration progressive dans les situations professionnelles.

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 →](#)



Prévenir le burn-out

Agir sur les causes avant le point de rupture.

La formation

L'épuisement professionnel peut résulter de facteurs individuels, collectifs, managériaux et organisationnels combinés. Nous élargissons le périmètre d'observation pour identifier ces mécanismes et agir là où une prévention devient possible.

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.

Informations pratiques

Public

DRH • RH • Managers •
Collaborateurs •
Commerciaux

Participants

Jusqu'à 20 participants
par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans
les nôtres.

Formats possibles

Conférence de sensibilisation • atelier collectif • diagnostic / audit de prévention • parcours en plusieurs modules • accompagnement des managers et RH • accompagnement d'équipe • parcours organisationnel sur mesure.

Notre méthode

Discerner problèmes visibles et mécanismes invisibles.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Analyse des documents internes / audit • entretiens • observation • analyse des situations de travail • lecture des fonctionnements collectifs • analyse de la charge, de l'autonomie et des responsabilités • identification des facteurs de risque et de protection • construction de leviers de prévention • suivi et ajustements.

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 →](#)



Prévenir les RPS

Renforcez ce qui préserve des risques psychosociaux.

La formation

Prévenir les risques psychosociaux suppose de comprendre les interactions entre la personne et son environnement professionnel. Nous identifions les facteurs de fragilisation et les ressources existantes pour préserver ou rétablir cet équilibre.

Objectifs

- Repérer les premiers signes de fragilisation au travail.
- Identifier les facteurs professionnels susceptibles de les favoriser.
- Observer les liens entre individu, collectif et organisation.
- Identifier les ressources psychosociales déjà présentes dans l'entreprise.
- Comprendre l'équilibre entre risques et ressources au travail.
- Construire une prévention adaptée à l'organisation.

Informations pratiques

Public

DRH • RH • Managers • Dir. com.

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Conférence de sensibilisation • atelier collectif • diagnostic / audit psychosocial • parcours en plusieurs modules • accompagnement des managers et RH • accompagnement d'équipe • parcours organisationnel sur mesure.

Notre méthode

Identifier les risques. Révéler les ressources psychosociales.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Analyse des documents internes / audit • entretiens • questionnaires / enquêtes internes • observation des situations de travail • analyse des fonctionnements collectifs • identification des facteurs de risque • cartographie des ressources psychosociales • construction de leviers de prévention • suivi et ajustements.

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 →](#)



Sophrologie

Apprenez à relâcher la pression.

La formation

Respiration, relâchement et visualisation sont expérimentés pour observer leurs effets sur la tension, le calme et la disponibilité. Chacun identifie les pratiques adaptées à ses situations et apprend à les mobiliser progressivement en autonomie.

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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DRH · RH · Formation · Managers · Collaborateurs · Dir. com. · Entrepreneurs

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier d'initiation · séance collective · cycle de pratique · parcours en plusieurs séances · accompagnement individuel · conférence-démonstration.

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 ?

Notre méthode

Faire de sa respiration un outil.

01 Découvrir par l'expérience

Le participant expérimente le lien entre respiration, sensations corporelles et état intérieur, sans prérequis ni recherche de performance.

02 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.

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Exercices de respiration · relâchement corporel · visualisation · exercices de concentration · pratiques guidées · expérimentation selon différentes situations · répétition · retour sur les ressentis et ajustements.

Cette formation vous intéresse ?

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

[Accéder à la formation →](#)



Yoga

Lutter contre la sédentarité au travail.

La formation

Les positions prolongées au bureau peuvent favoriser raideurs et tensions. Une pratique progressive et adaptée permet d'explorer la mobilité du corps et d'acquérir des mouvements simples à réutiliser dans son quotidien professionnel.

Objectifs

- Repérer les zones corporelles 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 une courte séquence et bouger davantage dans sa journée.

Informations pratiques

Public

Collaborateurs

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier découverte · séance collective ponctuelle · cycle de séances · rendez-vous régulier en entreprise · séance courte intégrée à la journée de travail.

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 ?

Notre méthode

Une pratique pour tous. Un accompagnement pour chacun.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Mobilité articulaire · postures adaptées · assouplissement · respiration · équilibre · relâchement · renforcement léger · séquences courtes reproductibles en autonomie · variantes selon les possibilités de chacun.

Cette formation vous intéresse ?

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

[Accéder à la formation →](#)



CATÉGORIE DE FORMATION



Coopération

2 modules pour travailler les situations de votre entreprise.



Ce que vous allez travailler

- 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

23	Intelligence collective	p. 32
24	Teambuilding	p. 33



Une méthode appliquée

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

01 • Observer

02 • Expérimenter

03 • Transférer



Concrètement, comment ça se passe ?

1 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.

2 Contactez votre organisme de formation



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

3 Conception de votre formation



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

4 Jour(s) d'intervention(s)



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

Intelligence collective

Harmoniser les singularités.

La formation

L'intelligence collective se construit lorsque chacun reconnaît ce qu'il apporte, ses limites et les ressources des autres. Nous expérimentons l'interdépendance pour articuler les complémentarités au bon moment autour d'un objectif commun.

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.

Informations pratiques

Public

Dirigeants · DRH · RH · Formation · Managers · Collaborateurs · Dir. com. · Chefs de projet · Dir. communication

Participants

Jusqu'à 20 participants par module.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier collectif · séminaire d'équipe · parcours en plusieurs modules · accompagnement d'équipe · laboratoire d'intelligence collective · conférence participative.

Notre méthode

Apprendre à mettre sa compétence au service des autres.

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

Observation des interactions · cartographie des compétences et complémentarités · exercices collectifs · situations d'interdépendance · théâtre et improvisation · défis collectifs · analyse de situations professionnelles réelles · feedback croisé · expérimentation et ajustements.

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 →](#)



Teambuilding

Découvrez votre équipe autrement pour mieux travailler.

La formation

Le teambuilding permet de sortir du cadre habituel, de jouer, de découvrir ses collègues autrement et de partager une expérience conviviale. Le projet se construit avec votre équipe pour créer de nouvelles interactions et un souvenir commun.

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.

Informations pratiques

Public

Collaborateurs

Participants

À partir de 20 participants ; 180 dans nos locaux. Dans vos locaux : nous consulter.

Durée

À partir de 3 heures.

Lieu

Dans vos locaux ou dans les nôtres.

Formats possibles

Atelier de teambuilding · défi collectif · expérience d'improvisation · expérience autour de la voix et du chœur · format multi-activités · événement au Théâtre de la Clarté · événement entièrement sur mesure.

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 ?

Notre méthode

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

01 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.

02 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.

03 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.

04 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.

05 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.

Modes de travail

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

Cette formation vous intéresse ?

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

[Accéder à la formation →](#)

