

# OFFRE DE FORMATIONS

2025 26

Stratégie  
Management  
Efficacité en équipe  
Bien-être au travail



Réalisé par  
Céline PAULY

## Table des matières

S1 : Actionner sa vision .....	4
S2 : Piloter avec des tableaux de bord .....	5
<b>P-M1 : Manager une équipe qui fonctionne .....</b>	<b>6</b>
M1J1 : Bâtir la confiance dans son équipe.....	7
M1J2 : Désaccords : Oser parler de ce qui fâche .....	8
M1J3 : Susciter un engagement durable .....	9
M1J4 : Développer la prise de responsabilité .....	10
M1J5 : Atteindre collectivement les résultats .....	11
<b>P-M2 : Accompagner le(s) changement(s).....</b>	<b>12</b>
M2J1 : S'adapter aux changements .....	13
M2J2 : Manager-Coach : Accompagner les changements individuels.....	14
M2J3 : Accompagner l'équipe dans le changement.....	15
M2J4 : Mettre en œuvre un changement stratégique .....	16
<b>P-3E1 : Se parler, se comprendre, s'entendre.....</b>	<b>17</b>
3E1J1 : Mieux communiquer : les stratégies gagnantes .....	18
3E1J2 : S'affirmer sans s'écraser ni s'imposer .....	19
3E1J3 : Décoder le langage non-verbal .....	20
3E1J4 : Prendre la parole et s'exposer .....	21
<b>P-3E2 : Rester performants ensemble .....</b>	<b>22</b>
3E2J1 : Traiter les conflits et prendre soin de la relation.....	23
3E2J2 : Relever le défi de la diversité .....	23
3E2J3 : Sortir des jeux de pouvoir relationnels .....	25
3E2J4 : Interagir avec les personnalités difficiles.....	26
<b>P-AI1 : Se découvrir, pour des relations plus authentiques .....</b>	<b>27</b>
AI1J1 : Mieux se connaître avec le MBTI® .....	28
AI1J2 : Renforcer sa confiance en soi .....	29
AI1J3 : Prendre des décisions avec clarté et assurance.....	30
AI1J4 : De l'imposteur à l'acteur : renforcer son estime de soi.....	31
<b>P-AI2 : Mieux vivre au quotidien.....</b>	<b>32</b>
AI2 J1 : Développer son intelligence émotionnelle .....	33
AI2 J2 : Faire face au stress avec puissance et résilience .....	34
AI2 J3 : Optimiser son temps et son organisation .....	35
AI2 J4 : Équilibrer sa vie et préserver son énergie .....	36
<b>Planning des formations Interentreprises 2025-2026.....</b>	<b>37</b>

## Qui nous sommes

---

Depuis près de 15 ans, Masselotte accompagne les entreprises dans leurs projets de transformation managériale et organisationnelle. Historiquement cabinet de conseil spécialisé en stratégie et en accompagnement au changement, Masselotte a élargi son champ d'action il y a deux ans en créant un département formation dédié au leadership, à l'intelligence collective et au bien-être au travail.

À travers le conseil, la formation et le coaching, nous aidons nos clients à conjuguer performance collective et accomplissement individuel.

Nos experts transmettent avec passion leur expérience sur trois piliers clés :

- La qualité des relations interpersonnelles,
- L'efficacité organisationnelle et managériale,
- Le sens, à la fois stratégique et humain, de l'entreprise.

Notre ambition : accompagner chaque organisation dans sa quête d'équilibre, en conjuguant exigence, humanité et impact positif.

## Nos experts

---



**Olivier NOBLOT**

**Fondateur et Directeur Général**

**Expert en :**

- ◆ Stratégie organisationnelle ;
- ◆ Pilotage et gestion de projets étendus et complexes (transformation, fusions - acquisitions) ;
- ◆ Sélection et mise en œuvre de solutions progiciels ;
- ◆ Digitalisation des processus et design des processus (BPM) ;
- ◆ Gestion de la qualité ;
- ◆ Gestion de la performance ;
- ◆ Amélioration continue des processus.



**Céline PAULY**

**Formatrice, Facilitatrice & Coach**

**Experte en :**

- ◆ Ingénierie de formations ;
- ◆ Création de jeux et outils pédagogiques ;
- ◆ Animation de groupes ;
- ◆ Facilitation en Intelligence Collective ;
- ◆ Amélioration des relations interpersonnelles ;
- ◆ Analyse du comportement et du langage ;
- ◆ Accompagnement de profils neuroatypiques ;
- ◆ Accompagnement dans le changement ;
- ◆ Gestion du stress et résilience ;
- ◆ Maîtrise de soi et de ses émotions.

<https://www.masselotte.com/equipe/olivier-noblot>

<https://www.masselotte.com/equipe/celine-pauly>

## Méthodes pédagogiques

---

Aujourd'hui, une formation ne consiste plus à transmettre simplement des connaissances. Le savoir est partout, accessible à tous. La vraie valeur d'une formation réside désormais dans l'expérience vécue, qui permet de provoquer des prises de conscience, de favoriser l'ancrage et d'accompagner chaque participant dans la mise en œuvre d'un plan d'action concret, générateur de changements durables.

Nos méthodes pédagogiques, à la fois dynamiques et innovantes, s'appuient sur une diversité d'approches complémentaires :

- La pédagogie inversée (modèle de Philippe Carré) pour rendre l'apprenant acteur,
- Des sessions sans PowerPoint, plus souples et centrées sur les besoins réels du groupe,
- La ludopédagogie et les jeux de Thiagi pour apprendre sérieusement... en jouant,
- Des ateliers collaboratifs et des expériences immersives pour favoriser l'intelligence collective,
- Le Funny Learning, parce qu'on apprend mieux quand on y prend plaisir.

Dans un monde en constante évolution, nos formateurs continuent de se former aux dernières innovations pédagogiques. Car pour Masselotte, l'essentiel est clair : seule l'intégration dans la pratique quotidienne permet un véritable développement des compétences.

## Organisation

---

### ◆ Horaires

Les formations inter-entreprises se déroulent de 9 h à 16 h30, avec une pause repas de 12 h 30 à 13 h 30.

### ◆ Repas

Compte tenu du nombre croissant d'allergies, d'intolérances et de sélectivités alimentaires, le temps du repas est libre. Chacun/e est libre d'apporter son repas, selon ses préférences et ses contraintes alimentaires.

### ◆ Taille du groupe

Afin de favoriser une meilleure participation de chacun et de permettre des réponses spécifiques, les groupes sont limités à 10 participants.

### ◆ Parcours / journée

Les parcours représentent un ensemble cohérent et progressif. Il est toutefois possible, en fonction des connaissances et des expériences de chacun/e, de participer à une ou plusieurs journées de manière isolée.

## Nous contacter

---

MASSELOTTE s.à r.l. 29 route d'Esch L-3230 BETTEMBOURG	Tél ; (+352) 661 827 709 contact@masselotte.com www.masselotte.com	R.C.S. Luxembourg B 171379 TVA LU 29884572 Autorisations : N° 10086244-0/1
--	--	--

## S1 : Actionner sa vision

### Durée

2 jours, consécutifs ou non

### Public

Toute personne impliquée dans la déclinaison et le suivi de la stratégie d'entreprise.  
Dirigeants de PME  
Cadres dirigeants  
Responsables d'unités.  
Managers stratégiques

### Atouts

Décryptage simple des concepts stratégiques avec des exemples concrets.

Strategy Map, Balanced Scorecard, Draw-See-Think, Cockpit Management.

Mises en pratique immersives : cas fictifs et études de projets pour expérimenter directement les méthodes.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Clarifier les notions clés (vision, mission, valeurs, stratégie, objectifs) et parler un langage commun avec leurs équipes.
- ◆ Traduire une vision inspirante en objectifs stratégiques concrets et partagés.
- ◆ Décliner les objectifs stratégiques en plans d'actions opérationnels clairs et réalistes.
- ◆ Structurer et coordonner efficacement des plans complexes impliquant plusieurs acteurs.
- ◆ Utiliser des outils éprouvés de planification et de pilotage stratégique (BSC, Strategy Map, Cockpit Management).
- ◆ Gagner en agilité et en efficacité dans le suivi de projets complexes, pour garantir l'atteinte des résultats.

### Contenu

- ◆ Comprendre et aligner les fondamentaux stratégiques
  - Clarifier les concepts clés : vision, mission, valeurs, stratégie, objectifs.
  - Illustrer par des exemples concrets issus d'entreprises variées.
  - Développer un vocabulaire stratégique partagé.
- ◆ De la vision aux objectifs stratégiques
  - Méthodes pour traduire une vision et une mission en objectifs organisationnels.
  - Introduction aux outils de planification stratégique (Strategy Map, Draw-See-Think).
  - Exercices sur cas fictifs pour passer de l'abstrait au concret.
- ◆ Décliner et piloter les plans d'action
  - Élaborer un plan d'action opérationnel structuré.
  - Gérer des plans complexes nécessitant coordination et synchronisation.
  - Études de cas : fusion d'entreprises, installation d'un logiciel de paie, développement d'un cabinet de conseil.
- ◆ Suivre et ajuster la mise en œuvre
  - Découvrir les outils de pilotage stratégique : Balanced Scorecard, Cockpit Management.
  - Apprendre à gérer la planification de multi-projets interdépendants.
  - Développer une posture agile et orientée résultats.

## S2 : Piloter avec des tableaux de bord

### Durée

2 jours, consécutifs ou non

### Public

Toute personne en charge du suivi de la performance et de la stratégie d'équipe ou d'entreprise.  
Managers RH, responsables de service, contrôleurs de gestion sociale.  
Managers opérationnels souhaitant mieux piloter leur activité avec des KPI.

### Atouts

Approche concrète et pragmatique : illustration par des exemples réels et adaptés aux enjeux RH et business.

Méthodes et outils pratiques : de la sélection des KPI à la construction d'un tableau exploitable, avec mise en pratique directe.

Orientation décisionnelle : focus sur la transformation des indicateurs en actions concrètes et en leviers de performance.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Comprendre clairement les concepts, rôles et enjeux des tableaux de bord dans le pilotage de l'activité.
- ◆ Identifier, sélectionner et définir des indicateurs de performance pertinents et cohérents avec la stratégie de leur entreprise.
- ◆ Construire des tableaux de bord efficaces, adaptés à leur métier et à leurs enjeux spécifiques.
- ◆ Utiliser les KPI pour prendre des décisions rapides, anticipatives et alignées avec les objectifs stratégiques.
- ◆ Maîtriser les techniques et outils de conception pour produire des tableaux clairs, visuels et facilement exploitables.
- ◆ Interpréter les données et transformer les informations en leviers d'action concrets pour améliorer la performance.
- ◆ Instaurer des routines de suivi et d'analyse pour un pilotage proactif et durable de l'activité.

### Contenu

- ◆ Comprendre les enjeux des tableaux de bord
  - Utilité et fonctions d'un tableau de bord RH et de performance.
  - Différence entre données, indicateurs et KPI.
  - Rôles dans la stratégie : suivi, alerte, anticipation, communication.
- ◆ Définir et sélectionner les bons indicateurs
  - Critères d'un bon indicateur (pertinence, fiabilité, accessibilité, actualité).
  - Identifier les KPI stratégiques, tactiques et opérationnels.
  - Alignement entre indicateurs et objectifs stratégiques.
  - Exercices : diagnostic d'indicateurs actuels et sélection d'un set pertinent.
- ◆ Construire et mettre en forme son tableau de bord
  - Processus et délais de construction d'un tableau de bord.
  - Bonnes pratiques de structuration : lisibilité, hiérarchisation, visualisation.
  - Outils et formats possibles (Excel, Power BI, Google Data Studio, logiciels RH dédiés).
  - Atelier pratique : création d'un tableau de bord à partir de données fictives.
- ◆ Piloter et faire vivre le tableau de bord
  - Lire et interpréter les indicateurs pour dégager des insights.
  - Transformer les données en décisions et plans d'action.
  - Instaurer des routines d'actualisation et d'analyse régulière.
  - Cas pratiques : pilotage d'une stratégie RH (recrutement, absentéisme, turnover, formation).

## P-M1 : Manager une équipe qui fonctionne

### Contexte & problématique actuelle

Dans les organisations actuelles, la performance d'une équipe ne repose pas seulement sur les compétences individuelles :

- Les équipes sont souvent freinées par un manque de confiance, des conflits non résolus, des objectifs flous ou une faible responsabilisation.
- L'absence de posture managériale adaptée peut générer démotivation, désengagement et perte de cohésion.
- Les managers doivent savoir identifier et lever ces freins pour créer un environnement collaboratif et performant.

Résultat : une équipe peut être compétente individuellement mais inefficace collectivement si les dysfonctionnements relationnels et structurels ne sont pas gérés.

### Enjeux

- Renforcer la confiance au sein des équipes pour instaurer la sécurité psychologique.
- Gérer les conflits de manière constructive et développer la coopération.
- Clarifier les rôles, objectifs et responsabilités pour stimuler l'autonomie et l'engagement.
- Développer des pratiques managériales favorisant la performance durable et la cohésion d'équipe.

#### Durée

Parcours de 5 journées pouvant être suivies indépendamment les unes des autres.

#### Public

Responsables d'équipe, responsables de projet ou toute personne amenée à transformer un groupe en équipe pour la mener vers l'atteinte des objectifs et la réussite collective.

#### Objectifs globaux du parcours

À l'issue de ce parcours, les participant-e-s seront capables de / d' :

- ◆ Bâtir et renforcer la confiance au sein de l'équipe, en identifiant les freins et leviers relationnels.
- ◆ Gérer les conflits et tensions de façon constructive pour préserver la performance collective.
- ◆ Clarifier les objectifs et rôles pour instaurer un fonctionnement responsable et autonome.
- ◆ Stimuler l'engagement et la motivation grâce à une posture managériale adaptée et mobilisatrice.
- ◆ Encourager l'initiative et la prise de responsabilité tout en accompagnant sans tout contrôler.
- ◆ Installer des pratiques et rituels durables pour pérenniser la performance et la cohésion de l'équipe.

## M1J1 : Bâtir la confiance dans son équipe

*Instaurer des relations solides et fiables*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne amenée à animer ou coordonner une équipe Managers de proximité et responsables d'équipes.  
Chefs de projet et leaders transverses.

### Atouts

Approche basée sur Lencioni, reconnue et efficace.

Expérimentations concrètes favorisant l'ouverture et la vulnérabilité constructive.

Outils durables pour instaurer un climat de sécurité psychologique.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Identifier les dimensions du manager inspirant et modéliser leur propre posture.
- ◆ Trouver leur légitimité personnelle et professionnelle pour inspirer la confiance.
- ◆ Développer la confiance en soi et en ses collaborateurs.
- ◆ S'affirmer avec assertivité, sans domination.
- ◆ Créer un cadre de travail clair et respectueux des règles communes.
- ◆ Communiquer avec authenticité et transparence pour favoriser un climat de confiance.

### Contenu

- ◆ Poser les bases d'un leadership fondé sur la confiance
  - Comprendre les 3 piliers du leadership de confiance : compétence, cohérence, bienveillance.
  - Identifier ses valeurs managériales et leur impact sur la relation aux collaborateurs.
  - Donner du sens et créer un cadre sécurisant : clarté, justice, exemplarité.
- ◆ Faire reconnaître sa légitimité et inspirer confiance
  - Comprendre les différentes formes de légitimité
  - Identifier ses talents naturels et ses leviers de réussite
  - Travailler sa présence managériale : attitude, discours, cohérence entre ce que l'on dit et ce que l'on fait.
  - Inspirer confiance par l'authenticité et la clarté de ses intentions.
- ◆ Oser s'affirmer sans s'écraser
  - Comprendre la différence entre autorité, autoritarisme et assertivité.
  - Pratiquer une communication d'influence : savoir dire non, cadrer, féliciter, recadrer.
  - Utiliser les techniques d'écoute active et de feedback constructif.
  - Affirmer son rôle de leader sans domination, dans une posture d'équilibre et de respect.
- ◆ Construire un climat de confiance durable
  - Exposer sa vulnérabilité : oser dire "je ne sais pas" ou "je me suis trompé" pour encourager l'authenticité collective.
  - Choisir une communication transparente : parler vrai, exprimer les enjeux, expliquer ses décisions.
  - Favoriser la co-responsabilité et l'apprentissage collectif.

## M1J2 : Désaccords : Oser parler de ce qui fâche

*Encourager les débats constructifs*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne amenée à animer ou coordonner une équipe  
Managers de proximité et responsables d'équipes.  
Chefs de projet et leaders transverses.

### Atouts

Cartographie claire des dynamiques de conflit.

Méthodologie structurée pour aborder les désaccords avec respect.

Renforcement de la cohésion grâce à la résolution durable des tensions.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Comprendre les dynamiques du conflit pour distinguer les tensions utiles de celles qui fragilisent l'équipe.
- ◆ Analyser les enjeux, acteurs et émotions en jeu afin de mieux prévenir et désamorcer les conflits.
- ◆ Choisir le bon moment et la bonne manière de dire pour transformer un échange difficile en opportunité constructive.
- ◆ Communiquer avec efficacité et respect en utilisant feedback, écoute active et adaptation aux canaux perceptifs.
- ◆ Gérer ses émotions et celles des autres pour maintenir un climat d'échange positif et collaboratif.
- ◆ Installer des pratiques durables de dialogue favorisant confiance, co-construction et résolution des rancunes passées.

### Contenu

- ◆ Comprendre le conflit et ses dynamiques
  - Identifier les différentes attitudes face au conflit (fuite, affrontement, compromis, collaboration).
  - Analyser les conflits utiles et ceux qui fragilisent l'équipe.
  - Cartographier les enjeux, acteurs et émotions en jeu dans les tensions.
  - Étudier les tensions passées pour mieux prévenir et gérer les efficacement les conflits futurs.
- ◆ Choisir le bon moment et la bonne manière de dire
  - Choisir entre « dire/ne pas dire » avec une intention positive.
  - Clarifier l'enjeu de l'échange : distinguer idées et relations.
  - Se questionner et se préparer avant un échange difficile.
- ◆ Communiquer avec efficacité et respect
  - Pratiquer les techniques de feedback constructif.
  - Adapter son langage aux canaux perceptifs (VAK).
  - Gérer les émotions pour garder une communication constructive.
  - Utiliser une démarche structurée pour traiter un désaccord de manière respectueuse.
- ◆ Installer des échanges durables et sécurisants
  - Créer les conditions pour des dialogues francs et fructueux.
  - Faciliter les débats en réunion d'équipe pour stimuler la participation et la co-construction.
  - Résoudre les anciennes rancunes et tensions non réglées.
  - Renforcer la confiance et la collaboration grâce à une communication assertive.

## M1J3 : Susciter un engagement durable

*Mobiliser les volontés et donner envie de contribuer pleinement*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne amenée à animer ou coordonner une équipe  
Managers de proximité et responsables d'équipes.  
Chefs de projet et leaders transverses.

### Atouts

Distinction fine entre motivations extrinsèques et intrinsèques.

Outils modernes pour favoriser l'implication et la créativité.

Approche co-constructive qui valorise les collaborateurs.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Clarifier vision et valeurs partagées pour donner du sens et renforcer le sentiment d'appartenance.
- ◆ Comprendre les moteurs et freins de l'engagement afin d'agir sur la motivation intrinsèque et prévenir le désengagement.
- ◆ Évaluer l'impact des conditions de travail et trouver l'équilibre entre exigences et ressources pour améliorer la QVT.
- ◆ Adopter un management facilitateur favorisant autonomie, créativité et responsabilisation.
- ◆ Impliquer l'équipe dans la co-construction de solutions pour stimuler l'implication et la coopération.
- ◆ Renforcer l'engagement collectif dans la durée grâce à un suivi régulier, des feedbacks mobilisateurs et la valorisation des réussites.

### Contenu

- ◆ Donner du sens et fédérer autour de valeurs partagées
  - Analyser l'importance de la vision et des valeurs comme moteurs de l'engagement.
  - Traduire la vision en objectifs clairs et mobilisateurs.
  - Créer un sentiment d'appartenance par le sens et la cohérence.
- ◆ Comprendre les moteurs et freins de l'engagement
  - Identifier les limites de la motivation extrinsèque et comment activer la motivation intrinsèque.
  - Repérer les facteurs de désengagement : signaux faibles et leviers d'action.
  - Évaluer l'impact des conditions de travail sur l'engagement.
  - Mesurer l'équilibre Job Demands / Ressources dans la QVT.
- ◆ Manager autrement pour stimuler l'implication
  - Dépasser les 4 styles de management et passer au manager facilitateur.
  - Favoriser l'autonomie, la responsabilisation, la prise d'initiative et la créativité.
  - Adapter son style au profil des membres de son équipe.
- ◆ Impliquer et co-construire des solutions
  - Pratiquer le co-développement pour relever les défis ensemble.
  - Instaurer des espaces de dialogues constructifs.
  - Donner un feedback mobilisateur.
  - Suivre et valoriser collectivement les engagements issus des échanges et feedbacks.

## M1J4 : Développer la prise de responsabilité

*Favoriser l'autonomie et la prise d'initiative*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne amenée à animer ou coordonner une équipe  
Managers de proximité et responsables d'équipes.  
Chefs de projet et leaders transverses.

### Atouts

Outils pratiques issus de l'Analyse Transactionnelle.

Leviers concrets pour favoriser initiative et autonomie.

Culture partagée de confiance et d'intelligence collective.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Comprendre les comportements responsables et irresponsables pour instaurer un cadre clair et sécurisant.
- ◆ Définir un cadre d'action précis (objectifs, rôles, marges de manœuvre, critères de réussite).
- ◆ Stimuler l'initiative et la créativité en favorisant l'autonomie et la prise de responsabilité.
- ◆ Accompagner sans contrôler en adoptant une posture de facilitateur et en pratiquant un feedback constructif.
- ◆ Lever les freins individuels et collectifs afin de libérer le potentiel et l'engagement de chacun.
- ◆ Ancrer durablement la responsabilisation en instaurant des rituels de reconnaissance, d'entraide et de coresponsabilité.

### Contenu

- ◆ Poser les bases de la responsabilisation
  - Analyser les comportements à travers les États du Moi.
  - Clarifier le cadre d'action : objectifs, rôles, marges de manœuvre.
  - Identifier et valoriser les talents, points de développement et leviers d'autonomie.
  - Instaurer un climat de confiance, de transparence, de droit à l'erreur.
- ◆ Stimuler l'initiative et la prise de responsabilité
  - Évaluer les bénéfices et les coûts cachés du refus des responsabilités.
  - Favoriser des échanges équilibrés et constructifs.
  - Encourager la créativité, la prise d'initiative et la recherche de solutions.
  - Mettre en œuvre des leviers concrets : réunions déléguées, décision par concordance, expérimentation encadrée.
- ◆ Accompagner sans tout contrôler
  - Partager l'information de façon claire, transparente et responsabilisante.
  - Adopter une posture de facilitateur et ajuster son style de management au niveau de maturité et d'autonomie de chaque collaborateur.
  - Pratiquer un feedback régulier, constructif et mobilisateur.
  - Identifier et lever les freins individuels et collectifs.
- ◆ Ancrer la responsabilisation dans la durée
  - Valoriser les réussites et instaurer des rituels de reconnaissance.
  - Encourager l'entraide et la coresponsabilité.
  - Développer une culture partagée de confiance et d'engagement et d'intelligence collective, garante de la performance durable.

## M1J5 : Atteindre collectivement les résultats

*Avancer ensemble de succès en succès*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne amenée à animer ou coordonner une équipe  
Managers de proximité et responsables d'équipes.  
Chefs de projet et leaders transverses.

### Atouts

Au-delà du SMART : des objectifs engageants et partagés.

Pilotage agile pour ajuster en fonction du contexte.

Renforcement de la cohésion grâce à la fixation de buts communs.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Définir des objectifs collectifs motivants et fédérateurs, allant au-delà du SMART pour donner du sens et de la clarté.
- ◆ Aligner la vision et les actions en traduisant des ambitions globales en cibles concrètes et partagées.
- ◆ Mobiliser l'intelligence collective pour co-construire, décider ensemble et stimuler la créativité.
- ◆ Mettre en place un pilotage agile et pragmatique permettant d'éviter les biais, d'ajuster le cap et de suivre les avancées efficacement.
- ◆ Maintenir énergie et cohésion en équilibrant exigence, autonomie et soutien au sein de l'équipe.
- ◆ Valoriser et célébrer les réussites, afin de renforcer la reconnaissance, l'engagement et la motivation collective.

### Contenu

- ◆ Définir et formuler des objectifs collectifs efficaces
  - Comprendre la complémentarité et les limites des objectifs individuels et collectifs.
  - Identifier les critères au-delà du SMART d'un objectif collectif de qualité.
  - Traduire la vision en cibles concrètes et motivantes et partagées par tous.
- ◆ Mobiliser l'intelligence collective
  - Découvrir les piliers de l'intelligence collective.
  - Impliquer chacun dans la co-construction de solutions et la prise de décisions partagées.
  - Favoriser la créativité l'innovation et l'initiative, en valorisant les idées nouvelles et le droit à l'erreur.
- ◆ Piloter la progression et éviter les pièges
  - Identifier les biais cognitifs et les pièges classiques liés à la fixation ou au suivi d'objectifs.
  - Construire des tableaux de bord simples et visuels, avec des jalons intermédiaires pour garder le cap.
  - Pratiquer un pilotage agile, capable d'ajuster les priorités et les ressources en fonction de l'évolution du contexte.
- ◆ Maintenir l'énergie et la cohésion
  - Prévenir les risques psychosociaux en équilibrant exigence et soutien.
  - Intégrer la notion de plaisir de reconnaissance et de sens dans la dynamique de performance.
  - Valoriser les efforts et célébrer les petites et grandes victoires pour nourrir la motivation.

## P-M2 : Accompagner le(s) changement(s)

### Contexte & problématique actuelle

Dans un environnement professionnel en constante évolution :

- Les transformations organisationnelles, technologiques et stratégiques se succèdent rapidement.
- Les collaborateurs et managers peuvent éprouver des difficultés à comprendre, accepter et s'adapter au changement.
- Un manque d'accompagnement structuré peut générer résistance, stress, démotivation et perte d'efficacité.

Résultat : sans stratégie et méthodes adaptées, le changement devient une source de tension plutôt qu'un levier de performance et de développement collectif.

### Enjeux

- Comprendre les dynamiques du changement pour mieux l'anticiper et le piloter.
- Développer l'agilité individuelle et collective pour s'adapter rapidement aux évolutions.
- Maintenir l'énergie, l'engagement et la motivation tout au long du processus.
- Favoriser l'appropriation des nouvelles pratiques et la pérennité des transformations.

#### Durée

Parcours de 4 journées pouvant être suivies indépendamment les unes des autres.

#### Public

Aux cadres dirigeants, responsables de départements ou toute personne amenée à accompagner une équipe dans une démarche de changement, d'évolution et/ou de transformation.

#### Objectifs globaux du parcours

À l'issue de ce parcours, les participant-e-s seront capables de / d' :

- ◆ Analyser et diagnostiquer les changements pour identifier impacts, résistances et leviers d'action.
- ◆ Accompagner les collaborateurs et les équipes dans les transitions, en adoptant une posture constructive et mobilisatrice.
- ◆ Développer agilité et résilience individuelles et collectives pour transformer le changement en opportunité.
- ◆ Piloter la progression et ajuster les actions grâce à des outils de suivi, de communication et de co-construction.
- ◆ Maintenir l'énergie et l'engagement sur le long terme, tout en préservant l'équilibre et la motivation des équipes.
- ◆ Favoriser l'appropriation durable des nouvelles pratiques et renforcer la confiance et la coopération au sein de l'organisation.

## M2J1 : S'adapter aux changements

*Transformer l'incertitude en énergie constructive*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne amenée à animer ou coordonner une équipe  
Managers de proximité et responsables d'équipes.  
Chefs de projet et leaders transverses.

### Atouts

Décodage approfondi des dynamiques psychologiques du changement.  
Outils concrets pour transformer la résistance en levier.  
Développement de l'agilité individuelle et collective.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Comprendre la dynamique du changement.
- ◆ Diagnostiquer sa situation et ses ressources grâce à des outils pratiques.
- ◆ Gérer ses réactions et dépasser les résistances.
- ◆ Adopter une posture constructive et résiliente pour mobiliser ses ressources personnelles et collectives.
- ◆ Développer agilité et intelligence collective en stimulant coopération, créativité et confiance au sein de l'équipe.
- ◆ Maintenir l'énergie et l'engagement dans la durée en célébrant les réussites et en ancrant de nouvelles pratiques durables.

### Contenu

- ◆ Comprendre et diagnostiquer le changement
  - Identifier la nature du changement (prévu, soudain, imposé, choisi) et évaluer ses impacts psychologiques, émotionnels, organisationnels.
  - Cartographier la situation actuelle : clarifier ses repères, ses ressources, et les changements souhaités / redoutés / nécessaires.
  - Décoder le cycle du changement et ses étapes émotionnelles.
  - Projeter la situation idéale et définir des perspectives, priorités et leviers d'action.
- ◆ Gérer ses réactions et mobiliser ses ressources
  - Reconnaître les résistances naturelles et les peurs liées à l'inconnu.
  - Renforcer sa sécurité intérieure, transformer ses croyances limitantes et accepter les deuils nécessaires.
  - Adopter une posture constructive et mobiliser ses ressources.
  - Pratiquer les comportements aidants pour accompagner la transition.
- ◆ Développer l'agilité et la résilience individuelles et collectives
  - Adapter ses modes de travail, revoir ses priorités et cultiver la curiosité, l'ouverture d'esprit et l'intelligence collective.
  - Stimuler la coopération et la créativité pour générer des solutions.
  - Encourager les comportements aidants dans l'équipe et renforcer la confiance mutuelle.
  - Transformer le changement en levier d'apprentissage, de performance.
- ◆ Maintenir l'énergie et l'engagement dans la durée
  - Gérer son stress et ses émotions sur le long terme, préserver son équilibre vie pro / vie perso malgré l'incertitude.
  - Ancrer les nouvelles pratiques et encourager la résilience au fil du temps.
  - Valoriser les réussites, célébrer les progrès, partager les apprentissages pour renforcer l'engagement.

## M2J2 : Manager-Coach, accompagnez les changements individuels

*Intégrer les outils du coaching dans sa pratique managériale*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne amenée à animer ou coordonner une équipe  
Managers de proximité et responsables d'équipes.  
Chefs de projet et leaders transverses.

### Atouts

Méthodologie claire issue du coaching professionnel (ICF, GROW).

Outils puissants de questionnement et d'accompagnement.

Intégration durable dans la pratique managériale quotidienne.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Adopter la posture du manager coach en différenciant clairement ses rôles, missions et limites par rapport au management traditionnel.
- ◆ Maîtriser les fondamentaux du coaching appliqué au management.
- ◆ Conduire efficacement un entretien de coaching managérial en suivant les étapes structurées et des modèles pratiques (SMEAC, GROW).
- ◆ Accompagner le changement et transformer les résistances en leviers de progression et d'apprentissage.
- ◆ Adapter son accompagnement aux profils de personnalité pour stimuler motivation, créativité et engagement.
- ◆ Installer une culture managériale orientée coaching favorisant responsabilisation, autonomie et performance durable.

### Contenu

- ◆ Posture et cadre du Manager Coach
  - Différencier les rôles et missions du manager et du manager coach.
  - Identifier les images clés et adopter une posture d'ouverture, de confiance et de co-construction.
  - Définir le cadre d'intervention du manager coach et respecter ses limites.
  - Clarifier les situations où le coaching managérial est approprié.
- ◆ Les fondamentaux du coaching, appliqués au management
  - Conduire les principales étapes d'un entretien de coaching managérial.
  - Utiliser les techniques d'écoute active et de reformulation.
  - Pratiquer des questions puissantes pour stimuler la réflexion, la prise de conscience et l'engagement des collaborateurs.
- ◆ Accompagner le changement et lever les résistances
  - Identifier et analyser les résistances individuelles et les transformer en leviers de croissance.
  - Adapter son accompagnement selon les profils de personnalité.
  - Stimuler la créativité et la co-construction pour faciliter la recherche de solutions innovantes.
- ◆ Intégrer le coaching dans la pratique managériale
  - Utiliser la méthode GROW pour structurer les entretiens de développement.
  - Intégrer des séquences de coaching dans les entretiens managériaux.
  - Mettre en place une culture managériale orientée coaching pour développer la performance durable de l'équipe.

## M2J3 : Accompagner l'équipe dans le changement

*Faire du changement une aventure collective*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne amenée à animer ou coordonner une équipe  
Managers de proximité et responsables d'équipes.  
Chefs de projet et leaders transverses.

### Atouts

Métaphore inspirante qui donne du sens au processus de transformation.

Outils concrets pour accompagner pas à pas son équipe.

Approche participative favorisant l'adhésion et l'engagement.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Comprendre le voyage du héros comme métaphore du changement et l'utiliser pour accompagner son équipe pas à pas.
- ◆ Anticiper les résistances et obstacles en identifiant leurs causes profondes et en les transformant en leviers de progression.
- ◆ Adapter son accompagnement au rythme, aux besoins et aux émotions de chaque membre de l'équipe.
- ◆ Communiquer comme un guide inspirant en donnant du sens, en partageant une vision claire et en renforçant la confiance.
- ◆ Ancrer durablement les apprentissages et réussites afin de transformer le changement en aventure collective fédératrice.

### Contenu

- ◆ Tracer la carte et l'itinéraire du voyage
  - Découvrir les 7 étapes du voyage du héros et leur lien avec le management du changement.
  - Comprendre la courbe du changement et ses impacts émotionnels.
  - Identifier la place et le rythme d'avancée de chaque membre pour ajuster son accompagnement.
- ◆ Affronter les obstacles et les résistances
  - Repérer les causes profondes des résistances individuelles/collectives.
  - Expérimenter des méthodes concrètes pour traiter les résistances et transformer les freins en leviers.
  - Prendre conscience des biais cognitifs activés par le changement et apprendre à les contourner.
- ◆ Communiquer comme un guide inspirant
  - Adapter sa communication selon les besoins d'information des collaborateurs (sens, transparence, clarté).
  - Utiliser la narration et la métaphore pour donner du sens et embarquer l'équipe.
  - Développer l'écoute active et adopter une posture de soutien pour instaurer la confiance.
- ◆ Équiper son équipe pour le voyage
  - Concevoir et partager des "documents de voyage" (outils, rituels, repères) pour accompagner l'équipe pas à pas.
  - Mettre en place des pratiques de suivi, de feedback et de célébration des réussites.
  - Ancrer durablement les apprentissages pour que le changement devienne une aventure collective réussie.

## M2J4 : Mettre en œuvre un changement stratégique

*Donner du sens et le sens de la trajectoire de l'équipe*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne amenée à animer ou coordonner une équipe  
Managers de proximité et responsables d'équipes.  
Chefs de projet et leaders transverses.

### Atouts

Clarté stratégique grâce à une démarche structurée et participative.

Projection inspirante alignée sur les valeurs de l'entreprise.

Outils de pilotage pour transformer la vision en actions concrètes.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Clarifier la mission, la raison d'être et les priorités stratégiques pour donner un cap clair et partagé.
- ◆ Développer une observation fine de l'environnement afin d'anticiper les évolutions plutôt que de les subir.
- ◆ Construire une vision inspirante et mobilisatrice alignée avec la culture et les valeurs de l'entreprise.
- ◆ Traduire la vision en plan d'action concret et opérationnel pour garantir cohérence et efficacité.
- ◆ Accompagner les transformations aux niveaux individuel, collectif et organisationnel pour renforcer l'adhésion.
- ◆ Piloter et ajuster la stratégie dans la durée en intégrant le suivi, l'adaptation et la gestion des résistances.

### Contenu

- ◆ Clarifier les fondations stratégiques
  - Redéfinir la mission, la raison d'être et les objectifs prioritaires de l'entreprise.
  - Assurer une compréhension claire et partagée des enjeux en questionnant.
  - Identifier les valeurs fondamentales qui guident les comportements et les décisions.
- ◆ Lire l'environnement et anticiper l'avenir
  - Analyser les évolutions externes.
  - Comprendre les tendances émergentes pour projeter la vision de l'entreprise dans le futur.
  - Développer une posture d'anticipation plutôt que de réaction.
- ◆ Construire et décliner la vision stratégique
  - Élaborer une vision inspirante et cohérente, alignée avec la culture de l'entreprise.
  - Traduire cette vision en plan d'action opérationnel.
  - Identifier les trois niveaux de transformation (individuel, collectif, organisationnel) pour garantir l'adhésion et l'efficacité.
- ◆ Piloter et ajuster le changement
  - Utiliser des outils de suivi et de pilotage pour mesurer les progrès et ajuster la trajectoire.
  - Gérer les résistances, tensions et émotions liées à la transformation.
  - Installer une dynamique durable pour garantir le succès à long terme.

## P-3E1 : Se parler, se comprendre, s'entendre

### Contexte & problématique actuelle

Dans un monde professionnel marqué par l'accélération des rythmes, la complexité des organisations et la diversité croissante des équipes, la communication reste l'un des premiers facteurs de réussite... mais aussi de dysfonctionnement.

Les malentendus, les non-dits ou les interprétations erronées génèrent tensions, perte d'efficacité et démotivation.

Les modes de communication digitaux et hybrides accentuent les risques de déconnexion et de méfiance.

Enfin, la pression du temps et des résultats amène souvent à "parler pour répondre" plutôt que pour écouter et comprendre.

Résultat : on se croise, on s'exprime... mais on ne s'entend pas toujours.

### Enjeux

- Retrouver des bases de communication claires et respectueuses pour fluidifier les relations.
- Savoir décoder les styles de communication et s'adapter aux différents profils.
- Développer une qualité d'écoute et de feedback favorisant la coopération.
- Prévenir et désamorcer les tensions relationnelles avant qu'elles ne deviennent des conflits.

#### Durée

Parcours de 4 journées pouvant être suivies indépendamment les unes des autres

#### Public

Toute personne souhaitant améliorer sa communication et ses relations interpersonnelles, notamment au sein de son équipe.

#### Objectifs globaux du parcours

À l'issue de ce parcours, les participant.e.s seront capables de / d' :

- ◆ Renforcer la qualité de leurs échanges pour instaurer un climat de confiance et de respect.
- ◆ Adapter leur communication aux interlocuteurs afin d'améliorer la compréhension mutuelle.
- ◆ Écouter activement et donner des feedbacks constructifs, dans une logique de coopération.
- ◆ Gérer les désaccords et les malentendus pour préserver la qualité des relations.
- ◆ Développer une communication assertive qui conjugue affirmation de soi et respect de l'autre.
- ◆ Créer des bases relationnelles solides permettant un fonctionnement collectif plus fluide, inclusif et performant.

## 3E1J1 : Mieux communiquer : les stratégies gagnantes

*Faire passer ses messages avec clarté, impact et bienveillance*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne souhaitant améliorer sa communication, augmenter son aisance relationnelle et son impact dans ses échanges

Managers et responsables d'équipe

Collaborateurs en interaction régulière avec différents interlocuteurs.

### Atouts

Un modèle clair pour comprendre ses propres modes de communication et ceux des autres.

Des outils concrets pour prévenir et réduire les malentendus dans les échanges.

Une meilleure fluidité relationnelle pour créer des interactions plus sereines et constructives.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Améliorer la qualité de ses échanges pour gagner en clarté, fluidité et efficacité.
- ◆ Développer une écoute active et une meilleure compréhension des autres afin de créer des relations constructives.
- ◆ Adapter sa communication aux différents profils et situations pour être mieux entendu et compris.
- ◆ Installer un climat de confiance et de respect mutuel propice à la coopération.
- ◆ Lever les malentendus et surmonter les blocages grâce à des outils de questionnement et de clarification.
- ◆ Accroître son impact personnel en formulant des messages percutants et des feedbacks motivants.

### Contenu

- ◆ Comprendre les bases de la communication efficace
  - Explorer la subjectivité de la perception et son impact sur nos échanges.
  - Observer et pratiquer la calibration ainsi que les différents types de synchronisation (verbale, non-verbale, para-verbale).
  - Identifier les canaux de communication et mesurer leur impact sur la transmission du message.
- ◆ Installer un cadre relationnel clair
  - Repérer les points clés et organiser la structure d'un échange constructif.
  - Détecter les 3 filtres de modelage et appliquer des stratégies pour les diminuer.
  - Utiliser la métacommunication pour clarifier et fluidifier la relation.
- ◆ Renforcer la compréhension mutuelle
  - Appliquer le métamodèle du langage pour poser les questions pertinentes et lever les malentendus.
  - Exploiter la "boussole du langage" pour structurer et affiner son questionnement.
  - Développer l'écoute active et la reformulation pour valider la compréhension.
- ◆ Accroître l'impact de ses messages
  - Créer des métaphores puissantes pour captiver, illustrer et convaincre.
  - Adapter ses modes de communication aux différents profils d'interlocuteurs.
  - Mettre en pratique les conditions d'un feedback constructif, respectueux et motivant.

## 3E1J2 : S'affirmer sans s'écraser ni s'imposer

*Dire ce que l'on pense et demander ce dont on a besoin*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne  
souhaitant renforcer son  
assertivité, notamment

Managers et  
responsables d'équipe

Collaborateurs ayant  
besoin de poser leurs  
limites sans conflit.

Professionnels en  
contact régulier avec  
des interlocuteurs  
variés.

### Atouts

Une approche concrète  
pour renforcer sa  
confiance relationnelle  
et trouver un équilibre  
entre affirmation et  
écoute.

Des outils pratiques  
pour poser ses limites et  
s'exprimer clairement  
sans agressivité.

Une meilleure qualité de  
collaboration grâce à des  
échanges fluides et  
respectueux.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Mieux se connaître dans ses interactions en identifiant son style relationnel et son impact sur les autres.
- ◆ Gagner en assurance en dépassant ses peurs et conditionnements limitants pour s'affirmer avec sérénité.
- ◆ Adopter un positionnement assertif afin d'établir des relations équilibrées et respectueuses.
- ◆ Communiquer avec clarté et diplomatie en exprimant ses besoins et en posant ses limites sans culpabilité.
- ◆ Renforcer sa présence et sa crédibilité en alignant parole, attitude et langage non verbal.
- ◆ Développer des réflexes pratiques grâce à des exercices concrets et des feedbacks constructifs.

### Contenu

- ◆ Comprendre et analyser son positionnement relationnel
  - Identifier les positions relationnelles non assertives, analyser leurs utilités, limites et conséquences.
  - Réaliser un diagnostic personnel pour repérer son style dominant et évaluer ses effets sur les interactions.
  - Explorer les alternatives assertives pour adopter un positionnement équilibré et constructif.
- ◆ Identifier et dépasser ses freins à l'affirmation de soi
  - Prendre conscience des conditionnements limitants et de leur impact.
  - Nommer et analyser les peurs et émotions sociales.
  - Expérimenter des stratégies pour dépasser les blocages internes et renforcer la confiance en soi.
- ◆ Développer une communication assertive et efficace
  - Structurer et formuler ses propos de façon claire, directe, respectueuse.
  - Oser dire « non » sans culpabilité et préserver la qualité de la relation.
  - Adapter ses formulations assertives aux différents contextes (professionnels, personnels, conflictuels).
- ◆ Aligner parole, attitude et présence
  - Prendre conscience de sa communication non verbale et renforcer ses propos par une attitude corporelle assertive et congruente.
  - Pratiquer des exercices de respiration, d'ancrage et de présence pour gagner en sérénité et en impact.
  - Mettre en place des actions concrètes pour s'affirmer avec authenticité et sérénité.

## 3E1J3 : Décoder le langage non-verbal

*Comprendre le message exprimé par le corps et la voix*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne désireuse de mieux comprendre les autres et maîtriser son propre langage non verbal, notamment :

Managers, leaders et responsables d'équipe,

Professionnels de la relation,

Négociateurs, commerciaux et personnes en contact direct avec des clients ou partenaires

### Atouts

Décodage fin des signaux non verbaux pour mieux comprendre et interagir

Posture affirmée pour s'exprimer sans agressivité ni passivité

Confiance accrue dans toutes les prises de parole.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Décoder avec justesse le langage non verbal en évitant les pièges de l'interprétation.
- ◆ Lire les émotions à travers le corps, la voix et le visage
- ◆ Affiner son observation et repérer les micro-expressions et les signaux faibles
- ◆ Aller au-delà des apparences en interprétant silences, non-dits et cohérences verbales/non verbales.
- ◆ Prendre conscience de son propre langage corporel pour gagner en maîtrise et en impact.
- ◆ Renforcer la cohérence entre discours et attitudes pour inspirer confiance et crédibilité.

### Contenu

- ◆ Les fondations du décodage
  - Découvrir et appliquer la méthode des 4C, base du décodage.
  - Observer et analyser les dynamiques naturelles de l'expression corporelle
  - Identifier et éviter les pièges de l'interprétation : comprendre pourquoi le langage non verbal ne ment pas, mais peut être mal compris.
- ◆ Lire les émotions à livre ouvert
  - Repérer et distinguer les trois canaux d'expression des émotions.
  - Reconnaître et interpréter les signaux émotionnels universels (tensions musculaires, variations respiratoires, expressions faciales).
  - Différencier les indices pertinents des indices trompeurs afin d'éviter les erreurs d'analyse.
  - S'initier au repérage des micromouvements et micro-expressions, puis s'exercer à leur décodage rapide.
- ◆ Aller au-delà des apparences
  - Décoder et interpréter la symbolique du corps : distances, orientations et positions.
  - Détecter et comprendre les non-dits, les silences.
  - Mettre en lien langage verbal, non-verbal et contexte pour dégager une vision globale de l'intention de l'autre.
- ◆ Maîtriser sa propre communication non verbale
  - Prendre conscience de son propre langage corporel et paraverbal.
  - Ajuster et moduler ses postures, gestes et intonations en fonction de l'objectif (convaincre, rassurer, inspirer, négocier).
  - Créer et renforcer la cohérence entre son discours et son langage corporel pour accroître sa crédibilité et son impact.

## 3E1J4 : Prendre la parole et s'exposer

*Exprimer clairement son opinion et révéler sa personnalité*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne  
souhaitant améliorer son  
aisance et son impact en  
prise de parole :

Managers et  
responsables d'équipe.

Professionnels amenés  
à présenter des projets  
ou animer des réunions.

Commerciaux et  
négociateurs.

### Atouts

Des outils simples et  
efficaces pour préparer,  
organiser et clarifier ses  
interventions, afin de  
transmettre son  
message avec force et  
précision.

Des techniques  
concrètes pour gérer le  
trac et canaliser ses  
émotions.

Un travail global sur la  
posture, la voix et la  
congruence pour inspirer  
confiance, captiver et  
convaincre durablement.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Préparer et structurer ses interventions pour délivrer un message clair, percutant et adapté à son auditoire.
- ◆ Gérer ses émotions et son trac afin de prendre la parole avec plus de sérénité et de confiance.
- ◆ Captiver et convaincre en alternant argumentation, émotion et crédibilité.
- ◆ Rendre son discours vivant et dynamique.
- ◆ Développer une communication fluide et cohérente en maîtrisant rythme, logique et transitions.
- ◆ Renforcer son impact personnel en incarnant son message avec authenticité, voix et langage corporel alignés.

### Contenu

- ◆ Préparer et structurer son intervention
  - Clarifier son objectif et définir son message clé.
  - Identifier les attentes et adapter son discours au public, au contexte.
  - Organiser, hiérarchiser ses idées dans une logique claire et percutante.
  - Anticiper les questions ou objections et préparer des réponses adaptées.
- ◆ Gérer ses émotions et son trac
  - Reconnaître et comprendre les peurs liées à la prise de parole.
  - Mettre en place des techniques de respiration, relaxation et ancrage corporel pour canaliser le stress.
  - Pratiquer des exercices de visualisation et d'auto-discours positif pour renforcer la confiance.
- ◆ Fluidifier et dynamiser son discours
  - Structurer et rythmer son discours avec des connecteurs logiques et des phrases courtes, claires et percutantes.
  - Alternier et combiner les registres oratoires pour captiver et convaincre.
  - Illustrer ses propos avec des exemples, anecdotes ou métaphores pour maintenir l'attention.
  - Impliquer l'auditoire par des questions, interactions ou appels à l'action.
- ◆ Incarner son message avec authenticité
  - Travailler et ajuster sa posture, ses gestes et son regard afin de renforcer l'impact.
  - Utiliser et moduler sa voix (intonation, rythme, volume, silences) pour donner vie à son discours.
  - Aligner ses pensées, ses émotions et ses comportements pour dégager une impression de sincérité.

## P-3E2 : Rester performants ensemble

### Contexte & problématique actuelle

Dans les organisations actuelles, travailler efficacement en équipe implique non seulement de partager des objectifs communs, mais aussi de gérer des interactions parfois complexes :

Les conflits, tensions ou incompréhensions peuvent émerger rapidement et freiner la performance collective.

La diversité (culturelle, générationnelle, cognitive ou comportementale) constitue un levier de richesse mais peut aussi générer des malentendus et des biais.

Les profils difficiles ou atypiques, s'ils ne sont pas compris et encadrés, peuvent déstabiliser les équipes et créer des situations de stress ou de démotivation.

Résultat : la performance individuelle et collective est menacée si les relations ne sont pas gérées de façon proactive et structurée.

### Enjeux

- Retrouver des bases de communication claires et respectueuses pour fluidifier les relations.
- Savoir décoder les styles de communication et s'adapter aux différents profils.
- Développer une qualité d'écoute et de feedback favorisant la coopération.
- Prévenir et désamorcer les tensions relationnelles avant qu'elles ne deviennent des conflits.

#### Durée

Parcours de 4 journées pouvant être suivies indépendamment les unes des autres.

#### Public

À toute personne souhaitant améliorer sa communication et ses relations interpersonnelles, notamment au sein de son équipe.

#### Objectifs globaux du parcours

À l'issue de ce parcours, les participants seront capables de / d' :

- ◆ Comprendre et analyser leur style relationnel ainsi que celui des autres pour mieux interagir.
- ◆ Identifier et dépasser les freins à l'affirmation de soi pour s'exprimer clairement et avec respect.
- ◆ Décoder les comportements difficiles et gérer les tensions de manière constructive.
- ◆ Utiliser la diversité comme levier de performance et créer un climat inclusif.
- ◆ Communiquer de façon assertive et adaptée aux différents interlocuteurs et situations.
- ◆ Maintenir des relations collaboratives efficaces et renforcer la cohésion d'équipe.

## 3E2J1 : Traiter les conflits et prendre soin de la relation

*Dialoguer au cœur des conflits et progresser ensemble*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne  
souhaitant améliorer sa  
communication et  
transformer les conflits  
en leviers de  
coopération

Managers, responsables  
d'équipe et chefs de  
projet confrontés à la  
gestion de tensions.

Professionnels en  
relation avec le public

### Atouts

Cartographie claire des  
dynamiques de conflit.

Méthodologie  
structurée pour aborder  
les désaccords avec  
respect.

Renforcement de la  
cohésion grâce à la  
résolution durable des  
tensions.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Mieux comprendre ses propres réactions face au conflit pour agir avec plus de recul et de lucidité.
- ◆ Prendre du recul émotionnel afin d'analyser les situations de façon objective et constructive.
- ◆ Identifier les vrais besoins derrière les positions pour désamorcer les blocages relationnels.
- ◆ Choisir la stratégie la plus adaptée au contexte en maîtrisant différents modes de gestion des conflits.
- ◆ Développer une communication apaisée et constructive grâce aux outils de négociation et de communication non violente.
- ◆ Transformer les tensions en opportunités de coopération pour renforcer la qualité des relations à long terme.

### Contenu

- ◆ Comprendre ses réactions face au conflit
  - Identifier les différentes attitudes face au conflit.
  - Prendre conscience de son style de personnalité et de ses réactions habituelles en contexte conflictuel.
  - Décoder les États du Moi et les transactions (modèle d'Éric Berne) pour comprendre ses mécanismes internes.
- ◆ Analyser la situation avec lucidité et objectivité
  - Utiliser des techniques de distanciation émotionnelle.
  - Détecter et déconstruire les biais cognitifs qui entretiennent ou amplifient le conflit.
  - Clarifier les besoins réels derrière les positions exprimées.
  - Utiliser la confrontation constructive comme un levier d'échange et d'amélioration des relations.
- ◆ Choisir la bonne stratégie selon le contexte conflictuel
  - Explorer les 5 stratégies de gestion des conflits (Thomas-Kilmann).
  - Évaluer les critères de choix : enjeux relationnels, impact organisationnel, temps disponible, rapport de pouvoir.
  - Sélectionner la stratégie la plus adaptée à la situation.
- ◆ Communiquer pour résoudre durablement le conflit
  - Appliquer les principes et étapes de la négociation raisonnée (Harvard).
  - Pratiquer les fondamentaux de la communication non-violente.
  - Construire des accords durables en intégrant les besoins de toutes les parties.

## 3E2J2 : Relever le défi de la diversité

*Valoriser les différences et performer ensemble*

## Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

## Public

Toute personne désireuse de faire de la diversité un levier de performance collective.

Managers souhaitent développer des pratiques inclusives et tirer parti de la diversité.

Collaborateurs évoluant dans des équipes diverses.

## Atouts

Des outils concrets pour comprendre et dépasser les stéréotypes, favoriser une ouverture d'esprit et développer une culture de respect mutuel.

Des méthodes simples pour interpréter correctement les comportements

Une démarche permettant de transformer les différences en complémentarités

## Objectifs opérationnels

- ◆ Mieux comprendre les différentes formes de diversité pour en saisir les richesses et les défis.
- ◆ Identifier et dépasser ses propres biais afin de développer une posture plus ouverte et inclusive.
- ◆ Analyser avec lucidité les sources de frictions pour transformer les incompréhensions en opportunités de dialogue.
- ◆ Recadrer positivement les comportements afin de fluidifier les échanges et prévenir les tensions.
- ◆ Valoriser les différences comme des complémentarités pour renforcer la coopération.
- ◆ Construire un cadre commun inclusif fondé sur des objectifs partagés et des valeurs collectives.

## Contenu

- ◆ Comprendre et valoriser la diversité
    - Explorer les différentes formes de diversité : culture, âge, genre, parcours, styles cognitifs.
    - Identifier les richesses qu'elle apporte et analyser les défis associés.
    - Découvrir le modèle DMIS (Dr Milton Bennett) et identifier sa position.
  - ◆ Identifier et dépasser les biais
    - Expliquer l'origine et le fonctionnement des stéréotypes et préjugés, et évaluer leur impact concret.
    - Confronter ces biais avec ses propres valeurs et mécanismes cognitifs.
    - Utiliser des outils d'auto-diagnostic pour prendre du recul et ajuster ses réactions.
  - ◆ Décrypter et recadrer les comportements
    - Appliquer des grilles d'analyse (TOC, métaprogrammes, etc.) pour mieux comprendre les modes de pensée.
    - Repérer les sources de frictions, incompréhensions ou agacements.
    - Pratiquer le recadrage de signification pour transformer les malentendus en dialogue constructif.
  - ◆ Transformer les différences en atouts
    - Transformer les oppositions en complémentarités.
    - Faire émerger les points d'accord et passer des divergences aux convergences
- Construire un projet commun fondé sur des objectifs partagés, des valeurs de référence et des pratiques inclusives.

## 3E2J3 : Sortir des jeux de pouvoir relationnels

*Déjouer les dynamiques cachées et préserver sa liberté d'action*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne souhaitant conserver sa liberté de décision et d'action et son esprit critique dans des situations de jeux de pouvoir et/ou face à des comportements manipulateurs.

### Atouts

Repères clairs pour identifier les jeux relationnels, leurs mécanismes et leurs impacts sur les interactions.

Stratégies concrètes pour sortir des jeux, éviter les pièges et adopter une posture équilibrée et constructive.

Éric Berne, Robert Cialdini, des références solides mises en pratique pour un impact immédiat.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Comprendre les mécanismes des jeux relationnels pour mieux décoder les dynamiques interpersonnelles.
- ◆ Prendre conscience de ses propres schémas et de leur impact sur la qualité des échanges.
- ◆ Déjouer les pièges relationnels en détectant les signaux d'alerte et en évitant le triangle de Karpman.
- ◆ Différencier influence positive et manipulation nocive afin de préserver des relations saines et respectueuses.
- ◆ Développer son esprit critique et sa vigilance pour maintenir sa liberté de choix face aux pressions.
- ◆ Renforcer sa posture relationnelle afin d'inspirer confiance et d'exercer une influence constructive.

### Contenu

- ◆ Comprendre les dynamiques relationnelles
  - Identifier les règles et mécanismes d'un jeu relationnel.
  - Analyser les principaux jeux en entreprise (modèle d'Éric Berne).
  - Repérer les biais cognitifs qui altèrent le jugement et expliquer leur rôle dans l'entrée dans un jeu.
  - Prendre conscience de ses propres schémas relationnels et de leurs impacts sur les interactions.
- ◆ Déjouer les pièges et garder la maîtrise
  - Détecter les signaux d'alerte et l'"hameçon" relationnel.
  - Mettre en œuvre des stratégies efficaces pour sortir d'un jeu.
  - Adopter une posture permettant de se positionner en dehors du triangle de Karpman et prévenir toute rechute.
- ◆ Manipulation ou influence ?
  - Distinguer les différences fondamentales entre influence positive et manipulation nocive.
  - Décoder les règles cachées de la manipulation.
  - Les 6 armes d'influence (Cialdini) dans leur détournement dans les interactions manipulateurs.
- ◆ Agir en toute liberté
  - Appliquer des techniques concrètes pour préserver sa liberté décisionnelle.
  - Développer un esprit critique affûté et une vigilance bienveillante face aux pressions.
  - Renforcer sa posture relationnelle afin d'inspirer confiance et respect.

## 3E2J4 : Interagir avec les personnalités difficiles

*Trouver la juste distance relationnelle et émotionnelle*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne exposée à des interlocuteurs exigeants, imprévisibles ou manipulateurs, qui souhaite préserver son efficacité et sa santé émotionnelle et mieux gérer les relations professionnelles complexes.

### Atouts

Modèles clairs et outils opérationnels immédiatement applicables en contexte professionnel.

Entraînements pratiques pour expérimenter les techniques et gagner en aisance.

Décryptage des comportements difficiles pour mieux anticiper et désamorcer.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Mieux comprendre les profils dits « difficiles » en distinguant personnalités atypiques, compliquées ou pathologiques.
- ◆ Analyser avec lucidité les logiques de fonctionnement afin d'anticiper leurs réactions et leurs impacts.
- ◆ Prendre de la distance émotionnelle pour garder un regard objectif.
- ◆ Communiquer avec assertivité et fermeté.
- ◆ Se protéger face aux comportements toxiques en maintenant son équilibre émotionnel et sa sérénité.
- ◆ Renforcer sa posture professionnelle pour inspirer respect, crédibilité et préserver la qualité des relations.

### Contenu

- ◆ Comprendre les profils difficiles
  - Différencier les personnalités difficiles, atypiques et pathologiques.
  - Analyser les comportements, les logiques de fonctionnement.
  - Mesurer l'impact sur les relations interpersonnelles, la performance et le climat au travail.
- ◆ Développer une posture d'observateur
  - Repérer les signaux précoces d'un comportement problématique.
  - Prendre de la distance émotionnelle pour mieux analyser les situations.
  - Observer sans jugement et décrire les comportements de manière objective.
  - Identifier les interférences et déformations de perception.
- ◆ Communiquer avec assertivité et poser un cadre
  - Appliquer des techniques de communication assertive avec des personnes non-assertives.
  - Exprimer clairement ses besoins et formuler des messages fermes mais respectueux.
  - Clarifier les attentes, poser des limites et négocier des règles de fonctionnement partagées.
  - Utiliser la reformulation stratégique pour désamorcer tensions et malentendus.
- ◆ Se protéger et préserver le collectif
  - Utiliser un "bouclier relationnel" pour préserver sa stabilité émotionnelle.
  - Maintenir son énergie, son intégrité émotionnelle et sa capacité de discernement.
  - Renforcer sa posture professionnelle afin d'inspirer respect et crédibilité.

## P-A11 : Se découvrir, pour des relations plus authentiques

### Contexte & problématique actuelle

Dans un contexte professionnel où les interactions sont multiples et complexes :

- La connaissance de soi devient un levier essentiel pour naviguer efficacement dans les relations, éviter les malentendus et gérer ses émotions.
- Les collaborateurs et managers font face à des situations qui sollicitent leur confiance en soi, leur assertivité et leur capacité à maintenir un équilibre personnel tout en interagissant avec les autres.
- Sans conscience de ses forces, valeurs et mécanismes émotionnels, il est difficile d'établir des relations constructives et durables.

Résultat : des tensions, du stress et des malentendus peuvent freiner la performance individuelle et collective.

### Enjeux

- Développer la connaissance de soi pour mieux interagir avec les autres.
- Renforcer la confiance en soi et l'estime personnelle pour affirmer ses besoins avec respect.
- Mieux comprendre et gérer ses émotions et celles des autres.
- Maintenir un équilibre personnel qui favorise des relations harmonieuses et sereines.

#### Durée

Parcours de 4 journées pouvant être suivies indépendamment les unes des autres.

#### Public

À toute personne qui souhaite mieux se connaître pour améliorer ses relations avec les autres, mais aussi avec elle-même.

#### Objectifs globaux du parcours

À l'issue de ce parcours, les participants seront capables de :

- ◆ Identifier et valoriser leurs forces et ressources personnelles pour renforcer confiance et estime de soi.
- ◆ Reconnaître et dépasser leurs freins internes (peurs, croyances limitantes) pour agir avec assurance.
- ◆ Gérer leurs émotions et leur dialogue intérieur pour passer de la réaction à la réponse réfléchie.
- ◆ Ancrer des comportements assertifs et congruents dans leurs interactions quotidiennes.
- ◆ Clarifier leurs valeurs et motivations personnelles pour prendre des décisions alignées et responsables.
- ◆ Développer un équilibre personnel durable favorisant des relations saines et sereines avec les autres.

## AI1J1 : Mieux se connaître avec le MBTI®

*Identifier ses atouts et valoriser sa personnalité*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne qui souhaite mieux se connaître pour améliorer ses relations avec les autres, mais aussi avec elle-même.

### Atouts

Outil structurant pour décoder ses préférences et modes de fonctionnement.

Gain de clarté dans ses interactions et son développement personnel.

Valorisation des complémentarités au sein des équipes.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Mieux se connaître en identifiant ses préférences naturelles et son type MBTI®.
- ◆ Optimiser son énergie et sa motivation en repérant les sources de déperdition et de ressourcement.
- ◆ Adapter sa communication pour mieux se faire comprendre et améliorer ses relations interpersonnelles.
- ◆ Gérer les conflits avec plus de recul en tenant compte des styles et besoins des autres.
- ◆ Prendre des décisions et s'organiser efficacement en fonction de ses préférences et forces personnelles.
- ◆ S'adapter au changement avec sérénité en comprenant son rapport au changement et en développant des stratégies adaptées.

### Contenu

- ◆ Comprendre le MBTI® et valider son type
  - Découvrir les origines, fondements et validité scientifique du modèle.
  - Explorer les 4 dimensions, les 8 préférences et les 16 types de personnalité.
  - Valider son type MBTI® à travers un questionnaire et des partages collectifs.
- ◆ Préserver et optimiser son énergie
  - Identifier ses sources et déperditions d'énergie.
  - Mettre en place des stratégies simples pour préserver ses ressources.
  - Respecter ses besoins fondamentaux pour maintenir performance et équilibre.
- ◆ Améliorer sa communication et ses relations
  - Reconnaître et comprendre les différents styles de communication.
  - Adapter son langage et son approche pour mieux se faire comprendre.
  - Aborder les conflits avec plus de conscience et de recul.
- ◆ Décider, s'organiser et gérer le changement
  - Déterminer sa stratégie naturelle de prise de décision (logique ou valeurs).
  - Améliorer son organisation et sa gestion du temps en fonction de son type.
  - Comprendre son rapport au changement et s'y adapter plus sereinement.

NB : À l'issue de cette formation, les participant-e-s reçoivent un rapport personnalisé de 18 pages pour approfondir leur compréhension et poursuivre leur développement personnel.

## AI1J2 : Renforcer sa confiance en soi

*Oser dire et faire ce dont on est capable*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne qui souhaite renforcer sa confiance en soi, son assurance et gagner en impact dans ses interactions

Managers et leaders souhaitant renforcer leur assurance et mieux inspirer leurs équipes.

Collaborateurs et professionnels confrontés à des situations de challenge ou de prise de responsabilité.

### Atouts

Mises en situation réalistes pour ancrer des comportements affirmés.

Cadre sécurisant favorisant l'expérimentation et le dépassement.

Techniques concrètes pour gagner en assurance dans toutes circonstances.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Mieux se connaître et évaluer sa confiance en soi en identifiant ses forces, talents et ressources.
- ◆ Repérer et dépasser ses freins internes tels que peurs, croyances limitantes et perfectionnisme.
- ◆ Gérer ses pensées et ses émotions pour transformer le critique interne en allié et cultiver un discours intérieur positif.
- ◆ Renforcer sa posture et son assertivité pour exprimer sa confiance dans ses interactions quotidiennes.
- ◆ Appliquer des techniques concrètes d'ancrage et de régulation pour accroître sa sérénité et sa maîtrise personnelle.
- ◆ Inspirer confiance aux autres en alignant attitudes, communication et comportements avec ses valeurs et ses objectifs.

### Contenu

- ◆ Comprendre et évaluer sa confiance en soi
  - Définir les piliers de la confiance en soi et différencier confiance, estime et affirmation de soi.
  - Faire son état des lieux personnel : forces, talents, ressources et réussites.
- ◆ Identifier et dépasser ses freins
  - Repérer les peurs réelles et imaginaires.
  - Identifier les croyances limitantes et les conditionnements.
  - Se donner le droit à l'erreur et à l'imperfection pour lever les blocages.
- ◆ Maîtriser ses pensées et ses émotions
  - Pratiquer la régulation émotionnelle : respiration, visualisation, ancrage positif.
  - Transformer le critique interne en coach interne bienveillant.
  - Cultiver un discours intérieur constructif et encourageant.
- ◆ Ancrer et exprimer la confiance
  - Appliquer des techniques d'ancrage pour renforcer la confiance.
  - Adopter une posture, gestuelle et communication assertive.
  - Inspirer confiance à travers ses attitudes et interactions quotidiennes.

## AI1J3 : Prendre des décisions avec clarté et assurance

*Passer de l'hésitation à l'action*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne  
confrontée à des  
dilemmes réguliers et  
souhaitant prendre des  
décisions alignées et  
assumées.

Managers amenés à  
trancher rapidement  
dans des contextes  
incertains.

Collaborateurs  
souhaitant renforcer leur  
confiance et leur  
efficacité dans la prise de  
décision.

### Atouts

Une méthode pour  
décider en cohérence  
avec ses convictions  
profondes.

Matrices de décision,  
grilles d'analyse et  
techniques pour gérer  
dilemmes et choix  
complexes.

Mises en pratique  
issues de situations  
professionnelles

### Objectifs opérationnels

- ◆ Identifier et clarifier ses valeurs pour orienter ses choix personnels et professionnels.
- ◆ Reconnaître ses anti-valeurs afin de mieux comprendre les sources de conflits internes.
- ◆ Gérer les dilemmes et arbitrages en combinant intuition et réflexion selon la situation.
- ◆ Détecter et neutraliser les influences externes pour prendre des décisions libres et éclairées.
- ◆ Appliquer des méthodes pratiques de décision pour structurer, analyser et pondérer ses choix.
- ◆ Assumer et communiquer ses décisions avec confiance, clarté et impact auprès des autres.

### Contenu

- ◆ La boussole des valeurs
  - Identifier ses valeurs directrices et ses "anti-valeurs"
  - Construire son échelle d'importance pour faciliter ses choix.
  - Analyser l'impact concret des valeurs sur ses prise de décisions.
- ◆ L'art d'arbitrer
  - Gérer les conflits internes et les dilemmes personnels ou professionnels.
  - Choisir entre Système 1 (intuition) et Système 2 (raison) selon la situation.
  - Exercer son jugement à travers des arbitrages rapides et réfléchis.
- ◆ Garder le contrôle face aux influences
  - Détecter les pressions et tentatives de manipulation.
  - Mettre en œuvre des stratégies pour neutraliser les biais et reprendre la main.
  - Appliquer des solutions à partir de cas concrets inspirés de situations professionnelles.
- ◆ Décider et assumer
  - Appliquer une méthode en 4 étapes pour décider en confiance.
  - Utiliser des outils pratiques : matrice de décision, analyse pondérée, évaluation des risques.
  - Communiquer et défendre sa décision avec assurance et impact.

## AI1J4 : De l'imposteur à l'acteur : renforcer son estime de soi

*Se sentir légitime au travail et affirmer sa valeur*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne souhaitant renforcer confiance et estime de soi pour s'affirmer dans son rôle.

Jeunes professionnels en début de carrière confrontés au sentiment de ne pas être « à la hauteur ».

Managers et leaders doutant de leur légitimité malgré leurs compétences.

### Atouts

Approche bienveillante et constructive pour consolider son socle intérieur.

Outils d'auto-renforcement réutilisables au quotidien.

Effet positif immédiat sur la motivation et la posture.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Identifier et valoriser ses forces et ressources pour développer un regard objectif et bienveillant sur soi-même.
- ◆ Reprogrammer son dialogue intérieur en transformant le critique interne en coach mobilisateur.
- ◆ Cultiver une estime de soi solide en consolidant confiance, image de soi, légitimité et amour de soi.
- ◆ Oser la vulnérabilité et dépasser ses peurs pour libérer son potentiel et ses réussites.
- ◆ Affirmer sa légitimité en assumant pleinement ses talents et en s'exprimant avec assurance.
- ◆ Rayonner et se mettre en lumière de manière naturelle et inspirante dans ses interactions quotidiennes.

### Contenu

- ◆ Identifier et valoriser ses réussites et ses ressources
  - Découvrir ses forces, talents et qualités fondamentales avec le quadrant de Hoffmann.
  - Utiliser des outils pratiques pour développer un regard objectif et bienveillant sur soi-même.
- ◆ Reprogrammer son dialogue intérieur
  - Différencier exigence saine et dévalorisation.
  - Transformer son dialogue intérieur : passer du juge critique au coach bienveillant.
  - Cultiver un discours intérieur mobilisateur grâce aux techniques de recadrage et de reformulation positive.
- ◆ Cultiver une estime de soi solide
  - Explorer les 4 piliers de l'estime de soi : confiance, image de soi, amour de soi, légitimité.
  - Oser la vulnérabilité comme levier de développement personnel.
  - S'autoriser à réussir en dépassant la peur de l'échec et celle du succès.
- ◆ Affirmer sa légitimité et rayonner
  - Différencier fierté et arrogance pour assumer pleinement ses talents.
  - Parler de soi positivement et naturellement.
  - Oser se mettre en lumière et briller comme une STAR

## P-AI2 : Mieux vivre au quotidien

### Contexte & problématique actuelle

La vie professionnelle moderne est marquée par des rythmes soutenus, des sollicitations multiples et une pression constante sur la performance :

- Le stress, la surcharge d'informations et les interruptions fréquentes génèrent fatigue, tensions et perte de concentration.
- Les émotions non reconnues ou mal régulées peuvent nuire à la qualité des interactions et à la prise de décision.
- La difficulté à gérer son temps et à préserver un équilibre personnel entraîne une diminution de l'efficacité et du bien-être.

Résultat : un quotidien professionnel et personnel déséquilibré qui impacte la motivation, la créativité et la performance.

### Enjeux

- Comprendre et réguler ses émotions pour mieux interagir et prendre des décisions.
- Gérer son stress et développer sa résilience face aux pressions et contraintes.
- Optimiser la gestion de son temps et prioriser efficacement ses actions.
- Maintenir un équilibre durable entre exigences professionnelles et besoins personnels.

#### Durée

Parcours de 4 journées pouvant être suivies indépendamment les unes des autres.

#### Public

À toute personne qui souhaite vivre plus sereinement et garder son équilibre dans le tourbillon de la vie.

#### Objectifs globaux du parcours

À l'issue de ce parcours, les participants seront capables de :

- ◆ Identifier et comprendre leurs émotions pour mieux se réguler et éviter les réactions impulsives.
- ◆ Appliquer des techniques de gestion du stress et de la résilience pour rester performant et serein.
- ◆ Optimiser la gestion du temps et des priorités afin d'augmenter efficacité et clarté.
- ◆ Analyser leur équilibre de vie actuel et identifier les leviers pour le renforcer.
- ◆ Mettre en place des stratégies concrètes et durables pour préserver énergie, concentration et bien-être.
- ◆ Développer des habitudes et rituels personnels favorisant la maîtrise de soi et la qualité de vie au quotidien.

## AI2 J1 : Développer son intelligence émotionnelle

*Rester maître de soi en toutes circonstances*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne  
souhaitant améliorer sa  
maîtrise émotionnelle au  
quotidien.

Managers et leaders  
d'équipe.

Collaborateurs soumis à  
des situations de stress  
ou de forte interaction  
sociale.

### Atouts

Meilleure maîtrise de  
soi face aux situations  
de pression.

Outils simples pour  
canaliser et transformer  
ses émotions.

Renforcement de la  
qualité des relations  
professionnelles.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Comprendre le langage des émotions pour identifier leur origine, leur intensité et leur utilité.
- ◆ Mieux se connaître et relier pensées, émotions et sensations afin de mieux anticiper ses réactions.
- ◆ Nommer et différencier ses ressentis pour enrichir son vocabulaire émotionnel et sa conscience de soi.
- ◆ Passer de la réaction à la réponse réfléchie en appliquant des techniques de régulation efficaces.
- ◆ Se protéger contre les débordements émotionnels tout en restant connecté à ses besoins essentiels.
- ◆ Maintenir un état de calme et de centrage pour agir avec maîtrise, équilibre et excellence au quotidien.

### Contenu

- ◆ Comprendre le langage des émotions
  - Analyser le processus émotionnel : comment une émotion naît et évolue.
  - Identifier les "couleurs" et "chaleurs" des émotions pour en percevoir l'intensité et les nuances.
  - Reconnaître l'utilité des émotions comme messagères de besoins.
- ◆ Mieux se connaître pour mieux se réguler
  - Explorer les émotions de base et leurs variations.
  - Relier pensées / émotions et sensations corporelles pour mieux comprendre ses réactions.
  - Étoffer son vocabulaire émotionnel afin de nommer avec justesse ses ressentis.
- ◆ Passer de la réaction à la réponse réfléchie
  - Écouter ses besoins et satisfaire ceux qui sont essentiels.
  - Appliquer des techniques de régulation émotionnelle : respiration, ancrage, recadrage de sens et de contexte.
  - Prévenir les "émotions racket" et les débordements émotionnels.
- ◆ Maintenir un état de calme et d'excellence
  - Pratiquer l'état COACH pour renforcer centrage et maîtrise de soi (modèle Robert Dilts).
  - Mettre en place des barrières protectrices pour se préserver tout en restant connecté·e à ce qui fait du bien.
  - Installer des exercices quotidiens pour ancrer un état émotionnel équilibré.

## AI2 J2 : Faire face au stress avec puissance et résilience

*Transformer la pression en énergie constructive*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne qui souhaite transformer son stress en moteur d'action et de performance

Managers et cadres exposés à de fortes responsabilités.

Collaborateurs soumis à des délais et charges de travail importants.

### Atouts

Meilleure maîtrise de soi face aux situations de pression.

Méthodes concrètes pour garder la maîtrise en toutes circonstances.

Développement de la résilience durable via des pratiques quotidiennes.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Comprendre le stress en analysant ses processus physiologiques et psychologiques et leurs impacts à court et long terme.
- ◆ Identifier ses facteurs de stress et leviers d'action pour concentrer son énergie sur ce qui dépend de soi.
- ◆ Transformer ses pensées limitantes en pensées aidantes pour mieux gérer les situations stressantes.
- ◆ Maintenir sa maîtrise sous pression en développant centrage, calme et clarté grâce à l'état COACH et au point zéro.
- ◆ Développer sa résilience globale (cognitive, émotionnelle et physique) pour faire face aux défis avec stabilité.
- ◆ Installer des pratiques quotidiennes durables pour préserver équilibre et sérénité au long terme.

### Contenu

- ◆ Comprendre et apprivoiser le stress
  - Analyser le processus physiologique et psychologique du stress.
  - Identifier les conséquences à court et long terme.
  - Utiliser la balance du stress pour détecter excès, manques et besoins d'ajustements.
- ◆ Identifier ses leviers d'action
  - Déterminer sa zone d'influence et se concentrer sur ce qui dépend de soi.
  - Repérer les facteurs de stress et mobiliser les ressources déjà présentes.
  - Transformer ses pensées limitantes en pensées aidantes.
- ◆ Garder la maîtrise sous pression
  - Pratiquer l'état COACH : centrage et maîtrise de soi en toute circonstance.
  - Maintenir le calme et la clarté grâce au point zéro
- ◆ Construire sa résilience durable
  - Réguler les "pilotes internes" et exigences personnelles.
  - Développer sa résilience cognitive, émotionnelle et physique selon le modèle des 3x3R.
  - Mettre en œuvre des outils quotidiens pour ancrer un équilibre stable et durable.

## AI2 J3 : Optimiser son temps et son organisation

*Revenir à l'essentiel et donner la priorité aux priorités*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne qui souhaite gagner en efficacité et en équilibre au quotidien.

Personnes confrontées à de multiples sollicitations ou responsabilités.

### Atouts

Combinaison efficace entre outils classiques et pratiques modernes.

Approche personnalisée prenant en compte la personnalité et les habitudes.

Résultats mesurables en efficacité et sérénité.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Comprendre son rapport au temps et identifier ses tendances naturelles, forces et axes d'amélioration.
- ◆ Découvrir et appliquer les lois du temps pour optimiser sa planification et son organisation.
- ◆ Prioriser efficacement ses tâches en intégrant valeur, énergie et impact.
- ◆ Gérer les sollicitations et distractions pour préserver sa concentration et son efficacité.
- ◆ Booster sa productivité grâce à des méthodes concrètes comme le Deep Work, la délégation et l'optimisation digitale.
- ◆ Installer des routines durables adaptées à sa personnalité pour pérenniser son efficacité au quotidien.

### Contenu

- ◆ Comprendre son rapport au temps
  - Réaliser un auto-diagnostic sur ses traits de personnalité, tendances à la procrastination perfectionnisme et altruisme.
  - Découvrir et appliquer les lois du temps comme leviers d'efficacité.
  - Mettre en place les premiers outils d'organisation : agenda, to-do list, time blocking.
- ◆ Prioriser avec discernement
  - Intégrer valeur, énergie et impact dans la priorisation des tâches, au-delà de la matrice d'Eisenhower.
  - Exercer ses compétences de priorisation sur des cas concrets
  - Pratiquer l'assertivité pour dire non et défendre ses choix face aux sollicitations.
- ◆ Gérer les sollicitations et les distractions
  - Identifier et limiter les interruptions (collègues, courriels, réunions).
  - Optimiser son hygiène numérique : Gestion des courriels, notifications, outils collaboratifs.
  - Appliquer les bonnes pratiques de communication d'équipe et organiser des réunions efficaces.
- ◆ Booster et pérenniser son efficacité
  - Investir dans des actions gagnant-temps : anticipation, préparation, délégation.
  - Appliquer des techniques pour préserver sa concentration.
  - Exploiter l'IA et les outils digitaux pour optimiser son organisation.
  - Installer des routines et habitudes durables adaptées à sa personnalité.

## AI2 J4 : Équilibrer sa vie et préserver son énergie

*Trouver le juste rythme pour durer et s'épanouir*

### Durée

1 jour  
ou 2 demi-journées

### Public

Toute personne souhaitant développer un mode de vie plus équilibré et épanouissant

Managers et collaborateurs confrontés à un rythme soutenu.

Personnes exposées à des risques de fatigue ou de surmenage.

### Atouts

Diagnostic global pour identifier ses zones de déséquilibre.

Actions concrètes pour rétablir harmonie et vitalité.

Habitudes protectrices pour préserver son équilibre dans la durée.

### Objectifs opérationnels

- ◆ Comprendre les fondations de l'équilibre en identifiant ses besoins, sources de déséquilibre et leviers proactifs.
- ◆ Diagnostiquer sa situation actuelle pour repérer les déséquilibres acceptables et ceux à corriger.
- ◆ Évaluer l'influence de ses valeurs personnelles sur l'équilibre global et la prise de décision.
- ◆ Identifier et mettre en place des leviers de rééquilibrage dans sa vie personnelle et professionnelle.
- ◆ Installer des habitudes protectrices et durables pour renforcer énergie, vitalité et harmonie.
- ◆ Suivre, ajuster et préserver son équilibre sur le long terme pour un bien-être durable et stable.

### Contenu

- ◆ Comprendre les fondations de l'équilibre
  - Découvrir les dimensions de l'équilibre : les 4C selon le modèle de Steven Covey
  - Identifier mes besoins paradoxaux, sources de déséquilibre
  - Développer conscience et vigilance pour agir de manière proactive plutôt que réactive
- ◆ Diagnostiquer ses déséquilibres actuels
  - Réaliser un autodiagnostic dans les domaines de vie : travail, famille, soi, relations, etc.
  - Repérer les déséquilibres acceptables et ceux qui ne le sont pas.
  - Évaluer l'influence des valeurs personnelles sur l'équilibre global.
- ◆ Trouver des leviers de rééquilibrage
  - Sélectionner les actions prioritaires pour rétablir l'harmonie.
  - Ajuster son hygiène de vie pour renforcer énergie et vitalité.
  - Négocier les compensations nécessaires pour soutenir l'équilibre.
- ◆ Passer à l'action et préserver l'équilibre
  - Identifier et lever les obstacles au changement d'habitudes.
  - Installer des habitudes protectrices et durables.
  - Suivre et ajuster régulièrement ses actions pour maintenir l'équilibre dans la durée.

## Planning des formations Interentreprises 2025-2026

### De la stratégie au pilotage

S1 J1-J2	Actionnez votre vision	21-22 / 10 / 2025	09-10 / 03 / 2026
S2 J1-J2	Pilotez avec des tableaux de bord	11-12 / 11 / 2025	12-13 / 05 / 2026

### Manager une équipe qui fonctionne

M1 J1	Bâtir la confiance dans son équipe	16 / 09 / 2025	06 / 01 / 2026
M1 J2	Désaccords : Oser parler de ce qui fâche	06 / 10 / 2025	03 / 02 / 2026
M1 J3	Susciter un engagement durable	29 / 10 / 2025	16 / 03 / 2026
M1 J4	Développer la prise de responsabilité	26 / 11 / 2025	29 / 04 / 2026
M1 J5	Atteindre collectivement les résultats	16 / 12 / 2025	25 / 06 / 2026

### Accompagner les changements

M2 J1	S'adapter aux changements	26 / 09 / 2025	15 / 01 / 2026
M2 J2	Accompagner les changements individuels	17 / 10 / 2025	11 / 02 / 2026
M2 J3	Accompagner l'équipe dans le changement	14 / 11 / 2025	26 / 03 / 2026
M2 J4	Mettre en œuvre des changements stratégiques	04 / 12 / 2025	04 / 06 / 2026

### Se parler, se comprendre, s'entendre

3E1 J1	Mieux communiquer : les stratégies gagnantes	18 / 09 / 2025	08 / 01 / 2026
3E1 J2	S'affirmer sans s'écraser ni s'imposer	08 / 10 / 2025	05 / 02 / 2026
3E1 J3	Décoder le langage non-verbal	31 / 10 / 2025	17 / 03 / 2026
3E1 J4	Prendre la parole et s'exposer	28 / 11 / 2025	30 / 04 / 2026

### Rester performants ensemble

3E2 J1	Traiter les conflits en prenant soin de la relation	01 / 10 / 2025	28 / 01 / 2026
3E2 J2	Relever le défi de la diversité	20 / 10 / 2025	24 / 02 / 2026
3E2 J3	Sortir des jeux de pouvoir relationnels	18 / 11 / 2025	14 / 04 / 2026
3E2 J4	Interagir avec les personnalités difficiles	09 / 12 / 2025	15 / 06 / 2026

### Se découvrir pour des relations saines et sereines

AI1J1	Mieux se connaître avec le MBTI	24 / 09 / 2025	12 / 01 / 2026
AI1J2	Renforcer sa confiance en soi	14 / 10 / 2025	09 / 02 / 2026
AI1J3	Prendre des décisions avec clarté et assurance	10 / 11 / 2025	25 / 03 / 2026
AI1J4	De l'imposteur à l'acteur	02 / 12 / 2025	02 / 06 / 2026

### Mieux vivre au quotidien

AI2 J1	Développer son intelligence émotionnelle	02 / 10 / 2025	29 / 01 / 2026
AI2 J2	Faire face au stress avec puissance et résilience	23 / 10 / 2025	26 / 02 / 2026
AI2 J3	Optimiser son temps et son organisation	21 / 11 / 2025	16 / 04 / 2026
AI2 J4	Équilibrer sa vie et préserver son énergie	09 / 12 / 2025	16 / 06 / 2026