

# PEPIT.ES

CATALYSEUR DE TALENTS !

## CATALOGUE DE FORMATIONS 2026

MAJ 15/01/26

# Notre Démarche de Formation



## Nos convictions

**Nous mettons en place des formations pragmatiques, visant à développer la connaissance de soi, la confiance en soi, et le recours à l'intelligence collective.**

# Notre démarche de formation



- **Approche pragmatique** : 1/3 théorie 2/3 pratiques
- **Personnalisation des cas pratiques / adaptation à votre contexte et aux axes de travail à avoir**
- **Adossés aux approches systémiques, de co-développement et de coaching**
- Visant à :
  - Accélérer votre maturité autour de démarche de management innovantes,
  - Fédérer vos équipes,
  - Tenir compte des niveaux de maturité différents,
  - Ancrer durablement des modes de collaborations internes tant alignés avec vos valeurs que vos contraintes opérationnelles
  - Permettre à chaque participant de mettre en place des actions concrètes dans son quotidien.
- **Durée estimée de 15 jours entre la demande du bénéficiaire et le début de la prestation de formation** – sous réserve de validation des prérequis éventuels mentionnés sur le programme de formation concerné

# Une approche en 4 temps

## Cadrage du besoin

- Préciser votre contexte, les objectifs, les participants
- Caler le retro planning

## Personnalisation des supports et du programme

- Proposition de déroulé et support associé en fonction de l'étape de cadrage
- Proposition de mises en situation adaptées au contexte

## Animation de la formation

- Réalisation de la formation convenue
- En présentiel, distanciel ou mixte
- En mode synchrone ou asynchrone
- 15 participants maximum
- Remise du support personnalisé
- Questionnaire de satisfaction en fin de session

## Réunion de bilan

- Feed Back de la session par l'animateur de la formation
- Partage des résultats du questionnaire de satisfaction

# Accessible à tous

- Si vous vous trouvez en situation de handicap, soyez assurés que :
  - Nos formateurs **adaptent systématiquement les supports, mécaniques d'animation** en fonction des situations et attentes spécifiques de chacun.
  - Nous prévoyons les **aménagements et les matériels adaptés**.
  - Nos démarches sont toutes basées sur des **approches inclusives**.
  - Nos salles de formation sont **accessibles à tous et répondent aux normes exigées**.

# Nos offres génériques de formations ...

## **TROUVER SON STYLE DE LEADERSHIP**

Affirmer son Leadership, Être un Leader Authentique, Le Leadership au féminin, Booster son courage managérial, Booster la confiance des équipes.

## **ACCÉLÉRER LE RECOURS À L'INTELLIGENCE COLLECTIVE**

Favoriser l'usage de l'intelligence collective, Manager son équipe en intelligence collective, Mise en place et animation de Communautés.

## **BOOSTER SON MODE DE MANAGEMENT**

Les bases du management, animer une équipe, accompagner le changement, optimiser son organisation, manager dans l'incertitude, collaborer en mode hybride, identifier et agir sur les risques psycho sociaux en entreprise, mieux communiquer ensemble.

## **DIGITALISER SES PROCESS**

RH, logistique, production

## **DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES CLÉS**

S'adapter à ses interlocuteurs, Gestion du Stress, Gestion des Conflits, Prise de Parole en Public, Délégation de travail et responsabilisation, Gestion de projet.

## **ACTIVER LE LEVIER DATA SCIENCE**

Pourquoi et Comment faire de la Data Science ? Les apports et impacts de l'Intelligence Artificielle au service de votre performance. Quelles méthodes scientifiques pour quels usages ?

## **SÉCURISER ET PROTÉGER VOTRE PATRIMOINE DATA**

Enjeux, obligations règlementaires, roles et responsabilités, outils, procédures à mettre en œuvre, programmes de sensibilisation.

## **METTRE EN PLACE ET PILOTER UNE DÉMARCHE RSE**

Enjeux, objectifs pour l'entreprise, les 7 piliers, plans d'actions, rôles et instances clés, pilotage et animation.

# ... Alignées avec nos convictions



- **Incarnation de Leadership** : adoption de définition commune, comment le développer, comment en faire un levier au service de la performance ?
- **Développement de compétences clés** : pour soi, pour son mode de collaboration avec ses collègues, collaborateurs, directeurs, en intégrant les nouveaux modes de travail.
- **Adoption de l'intelligence collective** au sein de toute l'entreprise : méthodes, expérimentations, approches feed forward.
- **Elargissement de son mode de management** : prise de recul, ancrage de ses forces et adaptation de posture à tout type de situation, interlocuteur
- **Apports et usages de la Data Science & digitalisation des processus** (marketing, RH, logistique, maintenance prédictive ...) : principes, principales méthodologies, apports et modes de mesures d'efficacité. Parce que digital et la data entrent dans le quotidien des entreprises de toute taille, tout secteur d'activité.
- **Sécurité & Protection des données** : sujet à priori contraignant mais indispensable à adresser ! Comment en faire un projet collectif et levier complémentaire de croissance ?
- **Mise en place et pilotage de politique RSE** : enjeu majeur sociétal et économique, à appréhender absolument et activer efficacement via des démarches éprouvées par nos clients.

## ... Possibilité « effet booster »

mypositivebooster

**Mobiliser** toutes les ressources, révéler les talents et améliorer **l'efficacité** de votre organisation

DEMARRER AUJOURD'HUI

NOTRE PLATEFORME

- Combiner la puissance de formations personnalisées et de coaching individuels
  - Nos stagiaires ont la possibilité de poursuivre leurs apprentissages sur notre plateforme digitale et les ancrer post formation via 1 à 3 sessions de coaching individuel, activables dans les 18 mois suivant leur fin de formation
- Pour maximiser les effets durables des apprentissages en formation

# Détail des formations proposées

## Trouver son style de Leadership



# LEADERSHIP

## 10 formations



1. Affirmer son Leadership
2. Le Leader Authentique
3. Développer son Leadership
4. Ancrer sa posture de Leader
5. Leadership innovation et transformation
6. Leadership au féminin
7. Booster son courage managérial
8. Booster la confiance des équipes
9. L'organisation apprenante
10. Développer son intelligence émotionnelle

## Programme

### • Jour 1 :

- Quelle définition du Leadership ?
- Quels types de dirigeant / manager Leader ?
- Questionnaire d'évaluation de type.
- Les 7 ressources indispensables pour devenir un dirigeant / manager Leader.
- Mise en situation.

### • Jour 2 :

- Gestion et utilisation des Emotions (les siennes, celles de ses collaborateurs).
- Importance et principes de l'Intelligence Collective.
- Adapter sa posture et comment communiquer pour être plus impactant.
- Mise en situation.



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expérience
- Questionnaire individuel d'évaluation de type de Leader
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable de faire évoluer les modes de management, l'autorité hiérarchique n'est plus un axe de motivation majeur

## Objectifs

- Déterminer son style de Leadership
- Affirmer son leadership dans tous types de situation

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Expérience de 3 ans minimum en management



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management au Leadership affirmé et reconnu

Affirmer son leadership

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## • Jour 1 :

- Quelle définition du Leadership ?
- Quels types de dirigeant Leader ?
- Questionnaire d'évaluation de type.
- Les 7 ressources indispensables pour devenir un dirigeant / manager Leader.
- Prise de conscience de ses filtres
- Mises en situation.

## • Jour 2 :

- Gestion et utilisation des Emotions (les siennes, celles de ses collaborateurs).
- Importance et principes de l'Intelligence Collective.
- Adapter sa posture et comment communiquer pour être plus impactant
- Identifier comment mobiliser son énergie au service de ses objectifs
- Principes d'exemplarité
- Mises en situation.



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire d'évaluation de type de Leadership
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable d'adopter une posture de Leader auprès de ses équipes, et d'incarner au quotidien le recours à l'intelligence collective

## Objectifs

- Ancrer une posture de Leadership personnelle et adaptée aux projets de l'entreprise
- Accélérer le co-développement entre pairs

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de manager
- Manager de proximité

## Prérequis

Expérience de 5 ans minimum en management

Avoir managé des équipes d'au moins 5 personnes



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Le Leader Authentique

Organisation  
et Durée

2 jours INTRA



## • Jour 1 :

- Quelle définition du Leadership ?
- Quels types de manager Leader ?
- Principaux leviers et compétences à activer.
- Prendre conscience de :
  - Ses filtres, de sa manière de percevoir les situations,
  - De l'image que l'on donne dans son comportement quotidien,
  - Ses réactions, ses émotions face à certaines situations et comprendre leurs conséquences.
- Faire le point sur ses valeurs, ses besoins personnels et cerner ses propres limites.

## • Jour 2 :

- Comment embarquer ses équipes et les rendre acteurs au quotidien d'une démarche responsabilisante et collective ?
- Mises en situation pour développer son assertivité et asseoir son style de Leadership.
- Booster son courage managérial.



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire d'évaluation de type de Leader / Manager / Assertivité
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable d'adopter une posture de Leader auprès de ses équipes, de structurer les modes de travail, de responsabiliser chaque collaborateur et savoir fonctionner en collectif

## Objectifs

- Ancrer une posture de Leadership personnelle et adaptée aux projets de l'entreprise
- Créer une cohésion d'équipe durable

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Expérience de 3 ans minimum en management



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management et gestion de projet de toutes tailles

Développer son Leadership

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

**Programme sur 6 mois (1 jours par mois)**

**Adaptation du contenu en fonction de l'avancée des groupes**

**Jour 1 :**

- Styles de Management et ressources du Leader
- Les types de personnalités à manager

**Jour 2 :**

- Adapter la gestion de son équipe : pour être efficace ET prendre en compte les leviers motivationnels
- Mener les entretiens annuels

**Jour 3 :**

- Ecoute Active
- Feed back et feed forward

**Jour 4 :**

- Adapter sa communication et la posture associée
- Développer le recours à l'intelligence collective

**Jour 5 :**

- Gestion des conflits
- Gestion des émotions

**Jour 6 :** Synthèse des enseignements



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Tests de personnalité (DISC, Assertivité)
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

**Coût / Participant**  
**4 600 euros HT**

## Contexte

Le manager doit être aussi Leader pour assurer les missions qui lui sont confiées tout en fédérant ses équipes et interagissant efficacement avec ses pairs

## Objectifs

- Maîtriser les styles de management
- Adopter une posture fédératrice
- Maîtriser son assertivité
- Accélérer le recours à l'intelligence collective

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Première expérience de management avec des équipes d'au moins 5 personnes



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management et gestion de projet de toutes tailles

**Ancrer sa posture  
de Leader**

**Organisation  
et Durée**  
**6 jours INTRA**



## Programme

### • Jour 1 :

- Importance de l'innovation dans un contexte concurrentiel, omnicanal, ...
- Quels types d'innovations (offres, optimisation/ digitalisation des process, usages de la donnée, méthodes de travail, etc ...) pour quels objectifs ?
- Les questions clés à se poser.
- Comment être proactif dans la transformation de son entreprise
- Comment embarquer ses équipes et les rendre acteur au quotidien d'une démarche d'innovation ?
- Quelle vitesse de mise en œuvre en fonction des impacts internes ?



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire d'évaluation de type de Leadership
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable de prendre régulièrement du recul sur les activités de son équipe, entreprise pour rester performant et donner du sens aux collaborateurs en insufflant une culture durable d'innovation dans son organisation

## Objectifs

- Intégrer une démarche d'innovation dans sa stratégie et sa déclinaison opérationnelle
- Identifier et prendre en compte les impacts en terme de transformation d'entreprise

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Chef de Projet

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Leadership, innovation et  
transformation

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Quelle définition du Leadership ?
- Quels types de dirigeant / manager Leader ?
  - > Tests psychométrique (test IAT - Implicit Associations Test),
  - > Carte d'Empathie (envers soi et les autres), avec construction de « Portraits Robots » adaptés aux situations des Femmes présentes dans les groupes,
  - > Outils de la Colonne de Gauche et l'Echelle de l'Inférence,
  - > Méthodologie de la 5ième discipline de Peter Senge
- Identifier son style de Leadership pour se projeter dans une vision sereine et impactante de management..

### • Jour 2 :

- Mises en situation pour développer son assertivité et assoir son style de Leadership.
- Ancrage des forces pour accroître sa posture et influence



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire d'évaluation de type de Leadership
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Beaucoup de femmes encadrant des équipes ont besoin d'ancrer leurs forces, dépasser un syndrome potentiel de l'imposteur

## Objectifs

- Avoir confiance dans vos forces pour booster votre évolution professionnelle
- Prendre conscience de vos freins internes et vous entraîner entre pairs à les dépasser

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Réseau Féminin



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Leadership au féminin

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

**Evaluation des représentations du courage auprès des participants via l'envoi d'un questionnaire en amont de la formation**

• **Jour 1 :**

- Définition du concept du courage managérial et identification des comportements associés
- Approche théorique et partage anonyme des différentes représentations dans le groupe (résultats questionnaire)
- Levée des ambiguïtés concernant le courage et son appréciation via des mises en situation adaptées

• **Jour 2 :**

- Partages des acquis jour 1 pour ancrage
- Identification des niveaux de graduation du courage et les différencier de l'assertivité
- Identification des moments adaptés au courage managérial
- Mises en situation
- Les points clés à retenir



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire de représentation du courage
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Les contextes sanitaire et économique obligent à prendre des décisions impactantes individuellement et collectivement

## Objectifs

- Mettre en cohérence ses principes et ses actions
- Mesurer l'importance et les apports du courage managérial

## Public

- Dirigeant..e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Expérience de 3 ans minimum en management



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Booster son  
courage managérial

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Construire une vision commune de l'équipe (valeurs, objectifs, modes de collaboration, ...)
- Comment permettre à chaque membre de trouver sa place ?
- Modes de travail collaboratifs
- Mises en situation
- Retours sur les pratiques individuelles et mise en évidence des axes de travail

### • Jour 2 :

- Mises en situation pour développer les axes de travail mis en évidence
- Identification des approches pour développer des relations sereines et durables, y compris en période de tension
- Spécificités et légitimité de la collaboration transverse avec les autres équipes
- Les points clés à retenir



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expérience
- QCM
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable de faire évoluer les modes de management, l'autorité hiérarchique n'est plus un axe de motivation majeur

## Objectifs

- Renforcer l'identité de son équipe.
- Développer la coopération au sein de son équipe et avec les autres équipes.
- Donner au quotidien le pouvoir d'agir à son équipe.
- Accélérer le co-développement

## Public

- Dirigeant
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Expérience de 3 ans minimum en management



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management au Leadership affirmé et reconnu

Booster la confiance  
des équipes

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Introduction à l'organisation apprenante
- Les leviers d'apprentissage dans une organisation
- Mises en situations

### • Jour 2 :

- Détecter et lever les freins pour devenir une organisation apprenante
- Créer les conditions de l'apprenance
- Développer la culture de l'apprentissage
- Les points clés à retenir



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expérience
- QCM
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés
- Jeu de carte de l'organisation apprenante – Yves Colignon



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable de faire évoluer les modes de management, l'autorité hiérarchique n'est plus un axe de motivation majeur

## Objectifs

- Renforcer son leadership
- Donner le pouvoir d'agir pour transformer véritablement une organisation
- Prendre du plaisir à évoluer individuellement et collectivement

## Public

- Dirigeant
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management au Leadership affirmé et reconnu

Organisation apprenante

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

- **Une demi-journée de diagnostic :**
  - Introduction à l'intelligence émotionnelle
  - Passage du test EQi
  - Débrief et identification des pistes de travail
- **5 demi-journées de travail :**
  - Partage d'outils autour des composantes clés de l'intelligence émotionnelle : perception de soi, expression individuelle des émotions, facultés relationnelles, gestion du stress, impact sur les prises de décision individuelles et collectives
  - Mises en situation
  - Les points clés à retenir pour ancrage des apprentissages



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expérience
- Test EQi
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés
- Jeu de carte de l'organisation apprenante – Yves Colignon



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

### Contexte

Il devient indispensable de faire évoluer les modes de management, l'autorité hiérarchique n'est plus un axe de motivation majeur

### Objectifs

- Développer la connaissance de soi et son intelligence de situation
- Mieux intégrer ses émotions et celles des autres dans ses interactions professionnelles
- Faire évoluer sa façon de prendre des décisions

### Public

- Tout public

### Prérequis

Aucun



### Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management au Leadership affirmé et reconnu

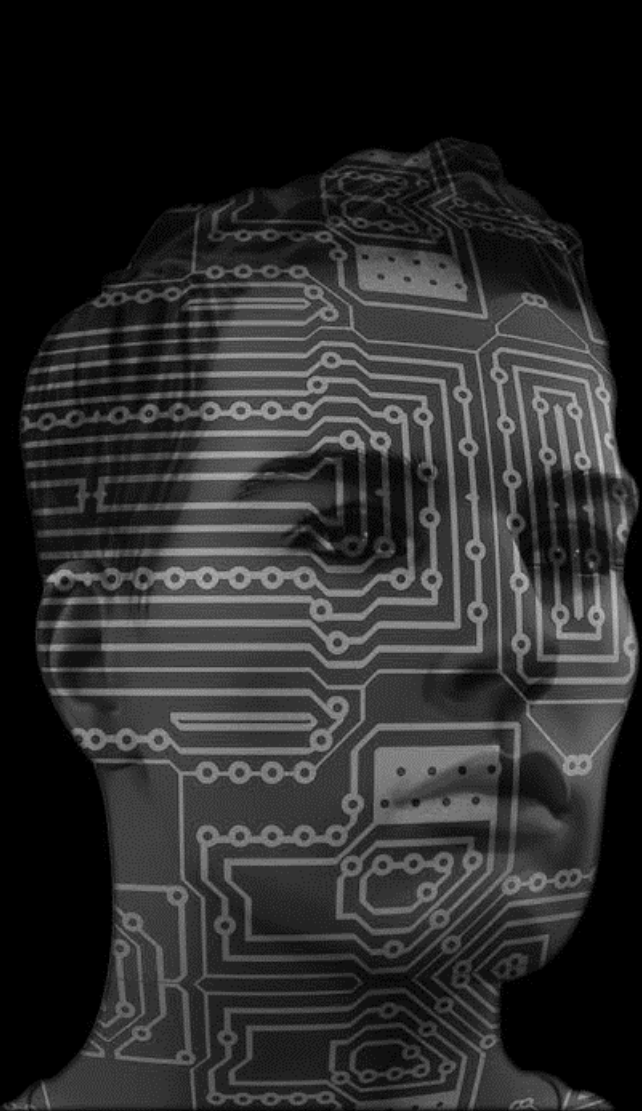
Développer son intelligence  
émotionnelle

Organisation  
et Durée  
21 h - INTRA



# Détail des formations proposées

## Développer des compétences clés



# Développement de compétences

## 13 formations



1. S'adapter à ses interlocuteurs
2. Gérer le Stress
3. Gérer les Conflits
4. Prendre la Parole en Public
5. Déléguer et responsabiliser
6. Gérer ses émotions
7. Convaincre et Persuader
8. Gérer les clients mécontents
9. Etre tuteur en entreprise
10. Gérer des projets
11. Gérer son temps et ses priorités
12. La communication non violente
13. Les neurosciences pour l'efficacité professionnelle et le bien-être au travail \*

\* Nouveauté 2026

## Programme

### • Jour 1 :

- Se connaître dans la relation avec les autres
  - Auto évaluation
  - Partage en sous-groupes
- Identifier ses interlocuteurs, comprendre leurs comportements et s'y adapter
  - Partage des 6 types de personnalité, mise en évidence de réactions à avoir
  - Posture agile durable
- Mises en situation
- Impact des émotions (positives et négatives) dans la relation

### • Jour 2 :

- Communication verbale et non verbale
- Formulations Positives
- Mises en situation
- Les points clés à retenir



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Pour faciliter la définition, atteinte d'objectifs (individuels et collectifs en entreprise) il devient indispensable de s'avoir s'adapter rapidement et durablement à chaque interlocuteur avec lequel on interagit.

## Objectifs

- Affiner sa connaissance de soi
- Améliorer ses relations avec les autres
- Mieux faire passer ses messages (convictions, besoins, ...)

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet
- Collaborateur / Collaboratrice

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

S'adapter à  
ses interlocuteurs

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Comprendre les mécanismes du stress (positif et négatif)
- Identifier les techniques clés pour maîtriser durablement son stress :
- Techniques usuelles (relaxations physiques, mentales ; modification des habitudes émotionnelles et automatismes de pensée : développer l'optimisme ; déconnexion et prise de recul, ....)
- Partages entre participants
- Mises en situation (à partir de cas pré-identifiés par chaque participant)
- Identification de ses priorités individuelles
- Anticiper et prévenir le stress (le sien, celui des autres)
- Développer une stratégie anti-stress durable



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire d'évaluation du niveau de stress
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Le quotidien professionnel est de plus en plus perçu comme stressant, voire oppressant. Des techniques existent pour mieux vivre dans son environnement professionnel

## Objectifs

- Comprendre ses propres mécanismes face au stress
- Acquérir des méthodes et réflexes durables pour réguler le stress, et pour une meilleure collaboration au quotidien
- Être attentif au stress des autres

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet
- Collaborateur / Collaboratrice

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Gérer le stress

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Connaître les différents types de conflits : situations, principales causes et éléments déclencheurs des conflits, acteurs concernés (au sein de l'équipe, avec une autre équipe, manager, directeur, ...)
- Diagnostic de sa réaction face à ces types de conflits :
- Peut-il être pertinent d'éviter les conflits ? En fonction des enjeux et des conséquences
- S'approprier les outils de régulation pour résoudre un conflit ouvert.

### • Jour 2 :

- Se projeter dans l'après conflit pour se positionner avec efficacité
- Repérer les signes précurseurs, les éléments déclencheurs et les phénomènes amplificateurs :
  - Savoir les aborder avec assertivité pour mieux désamorcer / régler la situation
- Mises en situation
- Les points clés à retenir



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

De plus en plus de tensions sont observées dans les équipes : comment les adresser efficacement ? Des techniques, postures adaptées constituent un levier majeur à activer

## Objectifs

- Affiner sa connaissance de soi
- Savoir faire face à des situations difficiles

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet
- Collaborateur / Collaboratrice

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Gérer des conflits

Organisation  
et Durée

2 jours INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Identifier les différents types d'intervention
- Connaitre les règles de base de communication
- Structurer et mettre en forme son message pour mieux communiquer
- Réussir sa prise de parole : verbal et non verbal
- Auto-Diagnostic des participants
- Mises en situation : présentation individuelle devant les participants – possibilité de réalisation de vidéo
- Partage des difficultés rencontrées et mise en évidence des axes d'amélioration
- Les modalités d'interaction avec un auditoire
- Les points clés à retenir



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

### Contexte

Toute occasion de prise de parole dans son environnement professionnel doit être adaptée au contexte, interlocuteurs ... et impactante.

### Objectifs

- Affiner sa connaissance de soi
- Prendre la parole avec aisance et efficacité

### Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet
- Collaborateur / Collaboratrice

### Prérequis

Identifier un support type de prise de parole dans sa fonction



### Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Prendre la  
parole en public

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Qu'est-ce que déléguer ?
- Enjeux et bénéfices de la délégation
- Doit-on déléguer différemment en fonction de Profils ?
- Comprendre les causes et les effets des freins à la délégation
- Déceler ses propres freins psychologiques à la délégation : questionnaire de personnalité, effet miroir du groupe
- Mises en situation

### • Jour 2 :

- Mettre en place des stratégies de délégation efficaces
- Comment bien préparer sa délégation au quotidien ?
- Développer l'autonomie de ses collaborateurs et les responsabiliser
- Adopter la culture du Feed Back :
- Prendre en compte les retours que l'on vous fait
- Fournir régulièrement des feed backs constructifs aux collaborateurs



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expérience
- Matrices de délégation
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back personnalisés



Document de formation remis à chaque participant en format électronique

## Contexte

Il devient indispensable de faire évoluer les modes de management, l'autorité hiérarchique n'est plus un axe de motivation majeur

## Objectifs

- Affiner sa connaissance de soi
- Mettre en place des stratégies de délégation efficaces

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Expérience de 3 ans minimum en management



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management au Leadership affirmé et reconnu

Déléguer et  
Responsabiliser

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Les différents types d'émotions (positives, négatives)
- Introduction sur L'Intelligence émotionnelle
- La conscience de soi et de ses émotions
  - Cartographie de ses émotions
- La Gestion Emotionnelle de soi :
  - Gérer, réguler, canaliser ses émotions
  - Les utiliser dans la prise de décision
- La Gestion Emotionnelle des autres
  - Détection
  - Gestion des interactions sociales émotionnelles
  - Apprendre à inspirer confiance
- La motivation interne émotionnelle
- La juste empathie émotionnelle
- Mise en situation, debrief individuel et collectif
- Stress et émotions, quel lien ? Quel impact individuel et collectif ?



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire d'évaluation de Quotient Emotionnel
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Développer et intégrer son intelligence émotionnelle devient déterminant dans sa posture professionnelle au quotidien pour construire et entretenir des relations professionnelles sereines, efficaces

## Objectifs

- Affiner sa connaissance de soi
- Savoir rester attentif à ses émotions et celles des autres
- Savoir maintenir ou rétablir son équilibre émotionnel dans les situations délicates ou nouvelles

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet
- Collaborateur / Collaboratrice

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Gérer ses émotions

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Evaluer son niveau de persuasion en fonction de différents types de situations
- Persuader versus convaincre
- Identifier les leviers de la conviction et de la persuasion
- Adopter une communication persuasive face à un groupe
- Mesurer les impacts du verbal et non verbal, les détecter et les intégrer

### •Jour 2 :

- Faire adhérer en face à face
- Techniques de négociation
- La place des émotions
- Traiter constructivement les situations difficiles
- Mise en situation
- Construction de sa « boîte à outils » pour convaincre et persuader



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire d'assertivité
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

De moins ne moins d'actions peuvent être lancées, menées efficacement en étant demandées de façon très directive. Il devient indispensable de faire adhérer réellement les acteurs concernés. Tout est une question de méthode ET de posture

## Objectifs

- Affiner sa connaissance de soi
- Développer votre force de conviction

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet
- Collaborateur / Collaboratrice

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Convaincre et Persuader

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Pourquoi adapter son comportement en fonction des interlocuteurs, types de situation ?
- Détection du mécontentement client
- Comment garder du recul sur la situation ?  
Tenir à distance ses propres émotions et celles de son interlocuteur ?
- Les différentes stratégies à adopter, dans quel contexte avec quel objectif
- Que faire en cas de situation très conflictuelles ?
- Mises en situation, feed backs et feed forwards
- Identifier sa boîte à outils de gestion des clients mécontents



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire d'assertivité
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

De plus en plus de clients ont des attentes élevées dans leur expérience client et peuvent être rapidement insatisfait. Il est important d'éviter de tomber dans une spirale négative qui pourrait être dommageable à l'entreprise à court et moyen terme

## Objectifs

- Affiner sa connaissance de soi
- Savoir mettre en œuvre de stratégies de relation gagnante / gagnante

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet
- Collaborateur / Collaboratrice

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Gérer les  
clients mécontents

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Le contexte et les cadres du tutorat
- Clarifier sa méthodologie d'organisation du tutorat
  - Intégrer les changements qu'implique la fonction tutorale
- S'approprier les outils du tutorat : avant, pendant, après la venue de la personne accompagnée
- Pratiquer l'écoute active
- Quoi faire en cas de tension, conflit avec l'apprenant ?

### •Jour 2 :

- Développer son potentiel et son efficacité de communication, animation
- S'adapter efficacement à son interlocuteur
- Identifier leurs axes de progrès de tuteur et les mettre en œuvre



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Matrice de délégation
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Transmettre, accompagner, beaucoup en ont envie au sein de l'entreprise mais souhaitent acquérir des méthodes, outils, pour mener bien leur mission.

## Objectifs

- Développer une vision claire du rôle et des missions de tuteur dans leur métier
- Se situer en « acteur et vecteur » de la politique d'intégration durable des apprenants, au sein de leur entreprise et de leur service
- D'assurer la formation pratique des apprenants et d'élaborer un plan de développement de leurs compétences, en cohérence avec les exigences de leur fonction (nouveaux salariés) ou de leur organisme de formation (apprentis et stagiaires)

## Public

Tout collaborateur ayant la fonction de tuteur d'un jeune alternant en entreprise ou d'un nouvel embauché

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Etre tuteur  
en entreprise

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## •Jour 1 :

- Constituer une équipe projet performante :
  - Méthodes de travail à adopter pour gérer un projet (prérequis, objectifs, planning, recours à l'intelligence collective, responsabilisation de chacun ...)
- Identifier les rôles et les responsabilités de chacun, règles de travail associées

## •Jour 2 :

- Spécificités de rôle du chef de projet :
- Management hors hiérarchie/transversal
- Communication
- Pilotage de projet (planning, indicateurs clés, modalités de mise à jour, partage)
- Contribuer à des réunions de projet efficaces

## Jour 3 :

- Gérer les tensions / conflits
- Rôle de Référents autour des « bonnes pratiques Gestion de Projet » et questions autour de l'utilisation d'outils de gestion de projet



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- QCM
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable de structurer les modes de travail, de responsabiliser chaque collaborateur et savoir fonctionner en mode projet

## Objectifs

- Maîtriser les techniques de Gestion de Projet
- Garantir la cohésion de l'équipe projet
- Accélérer le co-développement

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet

## Prérequis

Expérience professionnelle de 3 ans minimum – Avoir un premier projet à gérer



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management et gestion de projet de toutes tailles

Gérer des Projets

Organisation  
et Durée

3 jours INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Savoir organiser son temps
  - Comprendre ses rythmes et son schéma de fonctionnement personnel au temps
  - Faire la différence entre urgences et priorités
  - Combattre les « polluants »
  - Identifier les zones de délégation et les zones d'excellence
- Organiser le temps accordé aux autres
  - Savoir dire non
  - Savoir déléguer
  - Optimiser sa disponibilité
- Planifier avec efficience
  - Les outils de planification
  - Mettre en place son organisation personnelle
  - Le planning à trou



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Evaluation des niveaux de stress
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Avoir du mal à gérer son temps, se sentir débordé, pas toujours aligné.e avec les priorités des équipes ? C'est de plus en plus fréquent vu la variété des sujets à traiter dans des délais courts.

## Objectifs

- Connaître sa relation personnelle au temps
- Analyser les situations chronophages
- Savoir rendre sa communication aux autres plus efficiente
- Acquérir une méthode d'organisation personnelle

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet
- Collaborateur / Collaboratrice

## Prérequis

Aucun

Gérer son temps  
et ses priorités

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Les fondamentaux de la CNV : 4 composantes clés
- La pratique de l'observation et de l'expression des sentiments
- Identifier ses besoins et exprimer des demandes claires
- Posture attendue : les 10 commandements
- Mises en situation

### • Jour 2 :

- Les obstacles à surmonter
- Gestion des conflits de manière constructive grâce à la CNV
- Appliquer la CNV dans différents contextes professionnels
- Les points clés à retenir



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique (Marshall B. Rosenberg, [www.cnv-france.org](http://www.cnv-france.org))
- Partage d'expérience
- QCM
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable de faire évoluer les modes de management, l'autorité hiérarchique n'est plus un axe de motivation majeur

## Objectifs

- Comprendre les principes fondamentaux de la CNV
- Apprendre à identifier et à exprimer ses besoins et émotions de manière claire et respectueuse
- Développer des compétences d'écoute active et d'empathie pour améliorer les relations interpersonnelles.
- Acquérir des outils pour gérer les conflits de manière constructive.

## Public

Tout public

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management au Leadership affirmé et reconnu

La communication  
non violente

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

NOUVEAUTE  
2026

### • Jour 1 :

- Les fondamentaux du cerveau
- Le cerveau « cognitif » - optimiser sa performance mentale
- Attention & Concentration
- Mémoire & Apprentissage
- Bio-rythmes et gestion de l'énergie

### • Jour 2 :

- Le cerveau « émotionnel » et social – Bien-Etre & Relations
- Motivations intrinsèques
- Introduction à la psychologie positive
- La compréhension des émotions
- Gestion du stress

### • Jour 3 :

- Collaboration & biais cognitifs
- Conduite du changement



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique (neurosciences)
- Partage d'expérience
- QCM
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Dans un environnement de plus en plus complexe et rapide, le cerveau humain est sollicité au-delà de ses capacités naturelles. Comprendre les mécanismes cérébraux n'est plus une option scientifique, mais un levier stratégique pour optimiser l'efficacité tout en préservant le capital humain.

## Objectifs

- Comprendre les principes fondamentaux
- Comprendre les mécanismes cognitifs de base (attention, mémoire, plasticité)
- Comprendre son propre fonctionnement cognitif
- Utiliser la connaissance de soi pour plus d'efficacité, de confiance en soi et de bien-être au travail
- Améliorer la collaboration et la prise de décision
- Identifier ses propres leviers de motivation au travail
- Porter son attention sur le positif

## Public

Tout public

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management au Leadership affirmé et reconnu

Coût / Participant  
3 950 euros HT

Les neurosciences pour  
l'efficacité professionnelle et  
le bien-être au travail

Organisation  
et Durée  
3 jours INTRA

# Détail des formations proposées

## Accélérer le recours à l'Intelligence Collective



# Intelligence Collective

## 5 formations



1. Favoriser l'usage de l'intelligence collective
2. Manager son équipe en intelligence collective
3. Responsabiliser ses salariés
4. Mise en place et animation de Communautés
5. Etre facilitateur – au service de la cohésion d'équipe & de l'excellence opérationnelle

## Programme

### •Jour 1 :

- Les 4 dimensions dynamiques de l'Intelligence Collective : Moi, l'Autre, Nous, Ensemble.
- La valeur ajoutée de l'Intelligence Collective : création d'une valeur nouvelle et pérenne, pour soi, son équipe, les projets menés ou à mener
- Pourquoi / quand favoriser les démarches d'intelligence collective ?
- Comment faire ses premiers pas dans une expérience d'intelligence collective ?
- Mises en situations personnalisées
- Apprentissages personnels et collectifs
- Mise en place de plan d'action individualisé



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

Favoriser le recours à l'intelligence collective permet de responsabiliser les collaborateurs, créer des relations fructueuses, et favoriser l'innovation

## Objectifs

- Comprendre les apports de ce type de démarche : pour soi et au service des enjeux de son entreprise
- Appréhender la posture du facilitateur pour se projeter dans ce rôle

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager
- Chef.fe de projet

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management, certifié en coaching (ICF) et Co développement (AFCODEV)

Favoriser l'usage de  
l'intelligence collective

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Les 4 dimensions dynamiques de l'Intelligence Collective : Moi, l'Autre, Nous, Ensemble.
- La valeur ajoutée de l'Intelligence Collective : création d'une valeur nouvelle et pérenne, pour soi, son équipe, les projets menés ou à mener
- Pourquoi / quand favoriser les démarches d'intelligence collective ?
- Savoir créer les conditions d'émergence et de déploiement de l'intelligence collective
- Différents types d'outils et méthodes en fonction des besoins et objectifs recherchés

### •Jour 2 :

- Créer les conditions d'émergence et de déploiement de l'intelligence collective
- Expérimenter différentes méthodes collaboratives
- Construire / renforcer son leadership en intégrant ces démarches



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.



## Contexte

Il devient indispensable de savoir fonctionner en intelligence collective, tant avec ses pairs que, au sein de ses équipes



## Objectifs

- Comprendre les apports de ce type de démarche : pour soi et au service des enjeux de son entreprise
- S'approprier la posture de facilitateur
- Savoir créer les conditions d'émergence et de déploiement de l'intelligence collective



## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager
- Chef.fe de projet

## Prérequis

Expérience de 3 ans minimum en management



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management, certifié en coaching (ICF) et Co développement (AFCODEV)

Coût / Participant  
1 900 euros HT

Manager son équipe en  
Intelligence Collective

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Les 4 dimensions dynamiques de l'Intelligence Collective : Moi, l'Autre, Nous, Ensemble.
- Pourquoi devenir facilitateur au sein de son organisation ?
- Quelle posture adopter au sein de son entreprise ?
- Comment trouver proactivement, plus facilement et régulièrement des solutions ensemble au service de la performance globale ?
- Comment faire ses premiers pas dans une expérience d'intelligence collective ?
- Mises en situations personnalisées
- Apprentissages personnels et collectifs
- Mise en place de plan d'action individualisé



### Méthodes pédagogiques

- Techniques de co-développement
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec debriefs personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Favoriser le recours à l'intelligence collective permet de responsabiliser les collaborateurs, créer des relations fructueuses, et favoriser l'innovation

## Objectifs

- Comprendre les apports de ce type de démarche : pour soi et au service des enjeux de son entreprise
- S'appropriier la posture de facilitateur
- Savoir créer les conditions d'émergence et de déploiement de l'intelligence collective

## Public

- Salarié

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management, certifié en coaching (ICF) et Co développement (AFCODEV)

Responsabiliser ses  
salariés

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Principe des communautés apprenantes
- Différents types de communauté (experts, référents, facilitateurs de transformation, apprentissages ...) en fonction des objectifs recherchés et des profils de participants internes à l'entreprise
- Outils, instances, méthodes de travail de communautés
- Mises en situation pour les expérimenter

### •Jour 2 :

- Comment maintenir la dynamique d'une communauté dans le temps ?
- La gestion et animation de communautés internationales
- A quel moment s'ouvrir à des intervenants extérieurs ?
- Mises en situation



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

La mise en place de communautés au sein de l'entreprise permet de responsabiliser les collaborateurs, créer des relations fructueuses, et favoriser l'innovation

## Objectifs

- Créer des démarches collectives apprenantes, transverses ... au service de la performance de l'entreprise et de l'efficacité opérationnelle

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet
- Collaborateur / Collaboratrice

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management, certifié en coaching (ICF) et Co développement (AFCODEV)

Mise en place et  
animation de  
communautés

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### • Jour 1 (demi-journée) :

- Rôle de Facilitateur
- Organisation de séquences de Facilitation
- Pilotage de sessions
- Rappel des leviers clés à activer : posture, écoute active, reformulation, feed back

### • 8 séquences d'une demi-journée (1 fois par mois)

- Mise en situation
- Identification d'action concrète à mettre en place
- Debrief individuel et collectif
- Approfondissement des éléments nécessaires

### • 1 demi-journée de Bilan de la démarche

- Ce qui a été facile, difficile, utile
- Organisation interne pour maintenir ce type d'approche collaborative



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique (systémique, co-développement, appréciative inquiry)
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable de systématiser le recours à l'intelligence collective pour faciliter la résolution d'incidents et développer la proactivité au service de l'efficacité opérationnelle

## Objectifs

- Maîtriser les techniques de Facilitation
- Accélérer le co-développement
- Piloter les engagements collectifs et transverses pris

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management, certifié en coaching (ICF) et Co développement (AFCODEV)

## Etre Facilitateur

Au service de la cohésion d'équipe  
& l'excellence opérationnelle

## Organisation et Durée

5 jours INTRA



# Détail des formations proposées

## Booster son mode de management



# Booster son mode de management

## 13 formations



1. Les bases du management
2. Animer une équipe
3. Accompagner le changement
4. Identifier et agir sur les risques psycho sociaux en entreprise
5. Optimiser son organisation
6. Mieux communiquer ensemble
7. Manager dans l'incertitude
8. Collaborer en mode hybride
9. Management intergénérationnel
10. L'équipe apprenante
11. La personne apprenante
12. Réussir la conduite de l'entretien annuel \*
13. Les biais cognitifs en management \*

*\* Nouveauté 2026*

## • Jour 1 :

- Les fondamentaux de la fonction managériale
- Le management situationnel et les styles de leadership
- Fixer les objectifs et évaluer la performance
- La délégation
- Les leviers de motivation
- Les leviers relationnels du manager et DISC

## • Jour 2 :

- Développer l'esprit d'équipe
- Faciliter le recours à l'intelligence collective
- Faire preuve d'assertivité
- Gérer des situations du quotidien (dont réunions)

## • Jour 3 :

- Rituels managériaux
- Gestion des émotions et intelligence émotionnelle
- Convaincre et Persuader

## • Jour 4 :

- Gestion des conflits
- Sortir de sa zone de confort
- Ancrer son style de management



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaires d'évaluation : type de Leadership, styles de management, assertivité
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Lors de prise de poste d'encadrement ou dans le cadre de projet d'harmonisation des pratiques de management, il est indispensable d'acquérir les bases du management

## Objectifs

- Acquérir les bases du management d'équipe
- Mieux appréhender son rôle de manager
- Renforcer sa posture managériale
- Développer l'engagement de son équipe

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Prise de poste d'encadrement



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Les bases du  
management

Organisation  
et Durée  
4 jours INTRA



# Programme

## • Jour 1 :

- Développer son positionnement de manager
  - Style de management
  - Maturité professionnelle
  - Autodiagnostic
- Être pédagogue
  - Conditions pour transmettre avec efficacité et donner du sens au travail
  - Diffusion des valeurs humaines : l'exemplarité à travers les actions courantes

## • Jour 2 :

- Piloter les efforts : accompagner chaque collaborateur
  - Entretiens quotidiens
  - Recadrage
  - Fixation d'objectifs
- Motiver son équipe au quotidien
  - Communication et écoute
  - Comportements motivants
  - Relations positives
- Animer et prendre la parole
  - Différents types de réunions
  - Réunion participative



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire d'évaluation de type de Leadership
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

Coût / Participant  
1 900 euros HT

## Contexte

Vous souhaitez faire reconnaître vos compétences en matière d'animation d'équipe de travail. ; capitaliser sur votre expérience professionnelle de manager et prendre du recul : fixer des objectifs, organiser le travail de l'équipe, améliorer l'organisation du travail collaboratif.

## Objectifs

- Mettre en œuvre un management efficace basé sur la motivation
- Partager et enrichir ses pratiques de management actuelles
- S'entraîner à partir de situations rencontrées avec les équipes à acquérir de véritables réflexes managériaux

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Occuper un poste d'encadrement depuis au moins 3 ans



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Animer une équipe

Organisation  
et Durée

2 jours INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Décrypter les mécanismes du changement.
- Identifier les étapes d'une transformation et les principaux leviers à activer.
- Les faits significatifs du changement et les résistances associées.
- Reconnaître les signaux de résistance au changement.
- Repérer et adresser l'expression des résistances.
- Identifier les différentes typologies d'acteurs dans le changement.

### • Jour 2 :

- Les outils de pilotage du changement
- Clarifier les besoins à prendre en compte pour gérer les éventuelles objections.
- Identifier les mécanismes du stress pour y répondre si nécessaire.
- Faire face aux situations délicates.



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Questionnaire d'évaluation de type de Leadership
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

Coût / Participant  
1 900 euros HT

## Contexte

Face à l'entreprise en constante mutation, le Leader doit-il se repenser ? Comment accompagner ses équipes en situation de crise, développer son influence dans les processus de mutation, prendre des décisions en contexte incertain ou de stress ? Comment s'appuyer sur l'intelligence collective et sur son leadership pour fluidifier les processus de transformation ? Quelle posture adopter pour créer (et non subir) le changement ?

## Objectifs

- Savoir conduire un projet de changement
- Communiquer avec pertinence sur le projet de changement
- Anticiper les risques et les conflits liés au changement
- Piloter la démarche de changement

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles

Accompagner le  
changement

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Les RPS et leurs enjeux
  - Le modèle causes-conséquences
  - Les situations à risque : Stress et Violences
  - Conséquences des RPS : signaux faibles et TPS
  - Les enjeux de prévention
  - Le cadre réglementaire applicable aux RPS
- Identifier les situations et les facteurs de risques
  - Les processus de dégradation
  - Comment repérer un salarié en difficulté
  - Les facteurs psychosociaux : le modèle GOLLAC

### • Jour 2 :

- Engager une démarche d'évaluation et de prévention des RPS
  - Rôle et responsabilité de chacun
  - Les outils d'évaluation disponibles
  - Le retour et la communication aux salariés
  - Faire remonter une situation problème
  - L'entretien d'aide et d'écoute
  - La description de la situation problème
  - L'importance de la communication



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Les risques psycho sociaux sont plus que jamais une réalité dans les entreprises. Il est indispensable de mener des politiques de prévention, des actions / dispositifs adaptée et de créer des communications efficaces autour des RPS

## Objectifs

- Connaître les catégories de RPS par leurs caractéristiques et leurs effets
- Connaître les facteurs présents dans la situation de travail et reconnus scientifiquement comme causes de RPS
- Identifier les RPS comme un risque professionnel
- Mener une démarche de prévention agissant sur les facteurs de RPS

## Public

- Toute personne actrice de la prévention, CSE, DRH, service sécurité, médecin du travail, encadrement, etc.

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de toutes tailles et ayant mis en place des politiques de prévention efficaces

Coût / Participant  
1 900 euros HT

Identifier et agir sur les  
risques psycho sociaux  
en entreprise

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Dans quel contexte optimiser son organisation
- Réaliser des diagnostics flash, pertinents de son organisation
- Quelles méthodes appliquer ? AU service de quels objectifs ?
- Pourquoi, comment être dans la co-construction de l'optimisation de son organisation ?
- Ecoute active et démarches d'optimisation

### •Jour 2 :

- Construire des plans d'actions pragmatiques
- Adapter sa posture et susciter l'adhésion
- L'importance de la communication
- Anticiper, prendre en compte et traiter les résistances
- Travailler en agilité et approches itératives



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable d'être dans l'amélioration continue de l'organisation de son équipe afin de rester dans l'efficacité opérationnelle et dans l'engagement de ses collaborateurs

## Objectifs

- Etre capable de mener une démarche d'optimisation de l'organisation au sein de son service, de son entreprise
- Acquérir une démarche, des techniques, et des outils simples et efficaces pour améliorer l'organisation du travail
- Acquérir des repères pour faciliter l'adhésion au changement
- Savoir intégrer son projet d'optimisation à son management opérationnel pour en faire un outil de mobilisation de son équipe.

## Public

- Dirigeant.e
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management, certifié en coaching (ICF) et Co développement (AFCODEV)

Optimiser son  
organisation

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Les principes de la communication (orale, écrite, verbal, non verbal)
- Adapter sa communication à ses interlocuteurs
- Les principes de la communication (orale, écrite)
- Adapter sa communication à ses interlocuteurs
- Adapter sa communication aux canaux de contacts
- Les spécificités liées à l'usage de vos outils internes
- Création de Communautés pour fédérer autour des usages, partages de bonnes pratiques, résolution rapide de difficultés rencontrées
  - Comment faire vivre cette communauté ?
  - Comment s'adosser aux outils internes existants ?



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

La communication est clé pour assurer des collaborations efficaces.

Post crise sanitaire et l'accélération du digital, les modes de communication doivent évoluer et s'adosser aux outils internes mis en place

## Objectifs

- Maîtriser les techniques de communication
- Accélérer le recours à l'intelligence collective

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Collaborateurs / Collaboratrices

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management, certifié en coaching (ICF) et Co développement (AFCODEV)

Mieux communiquer  
ensemble

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Bien se connaître face à l'incertitude
- Manager par la confiance et mieux communiquer
- Motiver, engager et animer dans le brouillard
  - Approches réflexives individuelles et collectives

### • Jour 2 :

- Décider dans l'incertitude
  - Intégrer les modes de fonctionnement en situation de crise
  - Prendre des décisions ajustées au contexte et sortir de l'indécision ou de la décision précipitée.
- Créer des conditions d'innovation et de co-construction



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

Comment faire face à l'incertitude qui devient la nouvelle norme du management ?

La crise et l'environnement mouvant qui l'accompagne peuvent-être également sources d'opportunités et occasions de revoir ses modes de fonctionnement et son organisation.

## Objectifs

- Affiner sa connaissance de soi
- Intégrer l'incertitude dans son mode de management
- En faire un levier de confiance et co-crédation avec son équipe

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de projet

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management, certifié en coaching (ICF) et Co développement (AFCODEV)

Manager dans  
l'incertitude

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Repérer le contexte et les enjeux du management en mode hybride
  - Identifier les bénéfices pour tous les acteurs
  - Préciser les conditions de réussite du management à distance
  - Repérer les freins au travail et au management en mode hybride
- Décrire le cadre de la collaboration à distance
- Ritualiser les moments en présentiel, à distance et préciser les attendus

### •Jour 2 :

- Stimuler la communication et les échanges à distance
  - Instaurer les moments clés d'une communauté à distance et définir les objectifs attendus
  - Utiliser un outil de sondage pour identifier les attentes et objectifs des collaborateurs
- Stimuler les échanges à l'aide d'outils collaboratifs



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Comment stimuler, motiver, fédérer son équipe en partie ou en totalité à distance ? Il est indispensable de communiquer autour du sens et de l'ambition pour développer la confiance

## Objectifs

- Repérer le contexte et les enjeux spécifiques au management en mode hybride
- Accompagner son équipe et dans la durée
- Agir sur la motivation de son équipe
- Définir les outils digitaux en fonction des usages

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de projet

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management et gestion de projet de toutes tailles

Coût / Participant  
1 900 euros HT

Collaborer en mode  
hybride

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### • Jour 1 :

- Rappel des fondamentaux du management
- Qu'est-ce que le management intergénérationnel ?
- Points communs et différences avec les fondamentaux du management
- Adaptation de postures
- Signes de reconnaissance et leviers motivationnels

### • Jour 2 :

- Les modes de communications efficaces
  - Adaptation des rituels (fond et forme)
  - Canaux de contacts
  - Cas spécifique des transferts de compétences
- On boarding de nouveaux collaborateurs
- L'importance du recours à l'intelligence collective
- La place du digital, de l'Intelligence Artificielle et Intelligence Artificielle Générative



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Plusieurs générations cohabitent maintenant au sein des entreprises. Il est important d'avoir des convictions, des bonnes pratiques pour faciliter les échanges, renforcer le bien être de chacun et garantir la performance

## Objectifs

- Repérer le contexte et les enjeux spécifiques au management intergénérationnel
- Adapter durablement son style de management

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de projet

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management et gestion de projet de toutes tailles

Coût / Participant  
1 900 euros HT

Management  
Intergénérationnel

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Jour 1 :

- Inclusion (photolangage + identification des forces)
- Les principes clés de l'apprenance (personne, équipe, organisation)
- Diagnostic de la maturité de l'équipe et de sa capacité d'apprenance (cartes & travail en sous groupe)
- Partage de retours d'expérience
- Identification de nos besoins collectifs
  - Modes de fonctionnement, de communication
  - Les 10 éléments de posture
- Identification de nos besoins individuels
- Plan d'actions avec partage d'outils opérationnels
- Déclulsion

## Demi journée Jour 2 (maximum dans les 2 mois)

- Auto-évaluation individuelle et collective
- Travail en intelligence collective - > gestion des difficultés
- Apports d'outils personnalisés

## Demi journée Jour 3 (maximum dans les 6 mois)

- Auto-évaluation individuelle et collective
- Travail en intelligence collective -> projet commun



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique (O.Devillard, P.Senge, A.Kahane, E.Collignon)
- Cartes de la personne, équipe, organisation apprenante
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back Personnalisés et Feed forward



## Modalités d'évaluation

- Mise en situation
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

L'équipe, sa capacité à avancer ensemble, se transformer pour faire face à de nouvelles situations, technologies, est plus que jamais au cœur des organisations

## Objectifs

- Créer et développer les conditions d'apprenance individuelle et collective
- Adapter son style de management et de communication
- Adopter une posture fédératrice
- Maîtriser son assertivité
- Accélérer le recours à l'intelligence collective

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Membre d'équipe

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management dans différents secteurs d'activité, public, privé et toutes tailles d'entreprise

L'EQUIPE APPRENANTE

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### Jour 1 :

- Principes clés de la personne apprenante
- Auto Evaluation
- La posture et les outils de la personne apprenante
- Les leviers motivationnels de l'apprenance
- Mises en situation personnalisées (contexte, axes d'apprentissages identifiés)
- Mise en évidence de plan d'actions individuels



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique (O.Devillard, P.Senge, A.Kahane, E.Collignon)
- Cartes de la personne, équipe, organisation apprenante
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back Personnalisés et Feed forward



### Modalités d'évaluation

- Mise en situation
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

### Contexte

L'équipe, sa capacité à avancer ensemble, se transformer pour faire face à de nouvelles situations, technologies, est plus que jamais au cœur des organisations

### Objectifs

- Créer et développer les conditions d'apprenance individuelle
- Maîtriser son assertivité
- Accélérer le recours à l'intelligence collective

### Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Membre d'équipe

### Prérequis

Aucun



### Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management dans différents secteurs d'activité, public, privé et toutes tailles d'entreprise

LA PERSONNE  
APPRENANTE

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### Jour 1 : Le Cadre, la Préparation et les Objectifs

- Enjeux de l'entretien
- Spécificités et différences avec les autres formes d'entretien
- Préparation : la clef du succès
- La conduite de l'entretien : étapes clés du déroulé

### Jour 2 : la Posture

- Les 5 axes et outils de posture associés
- Anticipation et gestion des situations difficiles
- Compte rendu et suivi : pourquoi, comment ?



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique : concepts clés
- Tests de personnalité (DISC, Assertivité)
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Transformer cet exercice annuel souvent redouté par tous les acteurs en un véritable levier de développement de compétences individuel et collectif, court terme et moyen terme.

## Objectifs

- Maîtriser les étapes clés de l'entretien annuel d'évaluation.
- Savoir préparer l'entretien pour le rendre factuel et objectif.
- Acquérir les techniques de communication pour favoriser le dialogue.
- Savoir gérer les désaccords.

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Première expérience d'encadrement



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management dans tout type de structure

Réussir l'entretien annuel

Organisation  
et Durée  
7 H INTRA



## Programme

### Jour 1 :

- Définition des biais cognitifs (ce que c'est, ce que ce n'est pas) et partage des familles de biais existantes
- Auto diagnostic
- La place des émotions dans l'activation des biais cognitifs
- Biais cognitifs et drivers
- Mise en évidence de situations, échanges où il est nécessaire de limiter ces biais
- Partage d'outils visant à les détecter, limiter leur impact
- Repérage des signaux de ses propres biais dans des situations managériales concrètes
- Mises en situation



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique : concepts clés
- Tests de personnalité (DISC, Assertivité)
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Comprendre comment les biais influencent la dynamique d'équipe permet de libérer la parole, de valoriser les opinions divergentes et de renforcer l'agilité collective

## Objectifs

- Les fondamentaux
- Identifier les principaux biais en management
- Partager des outils et stratégies pour « limiter » l'impact de ces biais
- Repérer les signaux de ses propres biais dans des situations managériales concrètes

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité

## Prérequis

Première expérience d'encadrement



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management dans tout type de structure

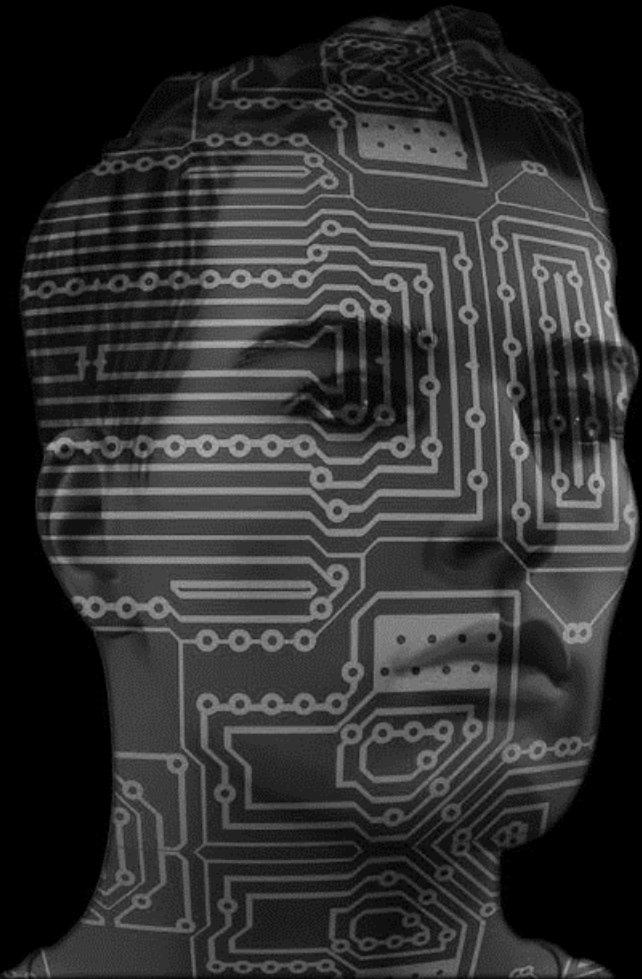
Les biais cognitifs en  
management

Organisation  
et Durée  
7 H INTRA



# Détail des formations proposées

## Usage de la Data Science



# Apports et Usages de la Data Science

## 8 formations



1. Pourquoi et Comment faire de la Data Science ?
2. Les apports et impacts de l'Intelligence Artificielle au service de votre performance
3. Les apports et impacts de l'Intelligence Artificielle Générative au service de votre performance
4. La Data Science génératrice de valeur ajoutée
5. Quelles méthodes scientifiques pour quels usages ?
6. Gérer l'impact du digital dans le domaine RH
7. L'art de prompter
8. L'utilisation de l'IA au service de l'amélioration de ses écrits \*

## Programme

### • Jour 1 :

- Qu'est ce que la Data Science ?
- Retour sur des mots clés (Machine Learning, Big Data, ...)
- Quels ROI potentiel en fonction des usages, secteurs d'activité, tailles et types de société ?
- Les questions clés à se poser
- De quoi a-t-on besoin pour en faire ?
  - Méthodes : vision fonctionnelle de score, segmentation, analyses d'associations produits, valeur client ...
  - Données nécessaires (internes, externes)
  - Environnement technologique
  - Profils d'intervenants
  - Process de travail ...
- Identification de plan d'actions interne
- Piloter l'avancement des projets Data Science



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Le digitalisation de tous les processus de l'entreprise s'accélère. Beaucoup de données sont ainsi accessibles mais pour quoi faire ? Développer de nouveaux services ? Renforcer l'efficacité opérationnelle ? Autre ?

## Objectifs

- Être à l'aise avec les apports de la Data Science
- Se projeter dans un usage interne

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de projet

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de Data Science de toutes tailles

Pourquoi et comment  
faire de la Data Science ?

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Les différentes composantes de l'Intelligence Artificielle
- Partages de cas d'usages adaptés à votre contexte
- Comment adopter une définition commune en interne ?
- Comment travailler en intelligence collective pour s'approprier ce type de sujet ?
- Mise en évidence de convictions
- Pertinence de la construction d'un plan d'action à court et moyen terme
- Piloter l'avancement des projets d'Intelligence Artificielle



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

La digitalisation de tous les processus de l'entreprise s'accélère. Beaucoup de données sont ainsi accessibles mais pour quoi faire ? Développer de nouveaux services ? Renforcer l'efficacité opérationnelle ? Autre ? L'intelligence artificielle est clé

## Objectifs

- Être à l'aise avec les apports potentiels de l'Intelligence Artificielle
- Se projeter dans un usage interne

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de projet
- Collaborateurs / Collaboratrices

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de Data Science de toutes tailles et pilotage de projets IA/IA GEN

Les apports et impacts de  
l'Intelligence Artificielle au  
service de votre performance

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Les différentes composantes de l'Intelligence Artificielle et de l'Intelligence Artificielle générative
- Partages de cas d'usages adaptés à votre contexte
- Comment travailler en intelligence collective pour s'approprier ce type de sujet ?
- Mise en évidence de convictions
- Comment lancer et cadrer des initiatives ? Les étendre aux autres équipes ?
- Pertinence de la construction d'un plan d'action à court et moyen terme (y compris sur la gestion des compétences)
- Etre acteur du changement opéré au sein de l'entreprise



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

La digitalisation de tous les processus de l'entreprise s'accélère. Beaucoup de données sont ainsi accessibles mais pour quoi faire ? Développer de nouveaux services ? Renforcer l'efficacité opérationnelle ? Autre ? L'intelligence artificielle est clé

## Objectifs

- Être à l'aise avec les apports potentiels de l'Intelligence Artificielle
- Se projeter dans un usage interne

## Public

- Directeur / Directrice
- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Chef.fe de projet
- Collaborateurs / Collaboratrices

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de Data Science de toutes tailles et pilotage de projets IA/IA GEN

Les apports et impacts de  
l'Intelligence Artificielle Générative  
au service de votre performance

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### • Jour 1 : les apports opérationnels de la Data

- Partage de vos enjeux Clients et Prospects
- Identification des projets Data pouvant y contribuer et priorisation
- Partage méthodologique détaillé des 3 projets priorités : méthodes, données, questions clés à adresser
- Interagir efficacement avec les différents acteurs métiers, Data
- Piloter efficacement des projets Data
- Identification de plan d'actions personnel



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

Il devient indispensable d'utiliser la Data au service de la performance commerciale et de la fidélisation des clients. Pour actionner cet élément différentiant, il est nécessaire de susciter l'adhésion en interne des métiers et savoir orienter efficacement les travaux data à mener

## Objectifs

- Maîtriser les principales techniques de Data Science génératrices de valeur ajoutée (business, fidélisation client)
- Garantir l'exploitation opérationnelle de projet Data

## Public

- Chef.fe de Projet Data

## Prérequis

Mener des projets Data opérationnels



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management et gestion de projet Data de toutes tailles dans tous secteurs d'activité

La data science  
génératrice de valeur  
ajoutée

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Approche méthodologique globale pour conduire un projet autour de cette méthode
- Questions clés à se poser
- Partage théorique de la méthodologie à aborder : scoring (régression logistique, random forest , ...), segmentation, techniques de prévision, détection de signaux faibles ...
- Réalisation d'un projet à partir d'un jeu de données de votre entreprise

### •Jour 2 :

- Réalisation d'un projet à partir d'un jeu de données de votre entreprise
- Synthèse des points clés de la démarche



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Réalisation de cas concret à partir de jeu de données anonymisées et adaptées au contexte des stagiaires
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

## Contexte

De nombreuses méthodes existent.  
Lesquelles choisir pour quoi faire et pour quels utilisateurs finaux ?

## Objectifs

- Maîtriser les techniques de Data Science à déployer au sein de votre organisation

## Public

- Manager de Manager
- Manager de Proximité
- Data Analyst
- Data Scientist

## Prérequis

- Formations Bac +3 à Bac +5 Statistiques, Econométrie, Data Science
- Avoir identifié une road map Data et priorisé des cas d'usage
- Préciser sur quel outil, langage travailler
- Tests techniques réalisés



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de Data Science de toutes tailles

Quelles méthodes  
scientifiques pour  
quels usages ?

Organisation  
et Durée  
2 jours INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Que signifie la digitalisation des processus RH ?
- Avantages / inconvénients / opportunités / Risques
- Partages de cas d'usages adaptés à votre contexte
- Comment travailler en intelligence collective pour s'approprier ce type de sujet ?
- Comment gérer l'impact du digital et assurer une transformation positive des équipes RH ... et au-delà
- Mise en évidence de convictions
- Pertinence de la construction d'un plan d'action à court et moyen terme
- Piloter l'avancement des projets digitaux



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences, exemples de projets anonymisés
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Les processus RH doivent également se digitaliser.

Par lesquels commencer ? Comment en faire des démarches efficaces, exemplaires pour l'entreprise ?

## Objectifs

- Être à l'aise avec les apports potentiels de l'Intelligence Artificielle
- Se projeter dans un usage interne

## Public

- DRH
- Equipes RH
- Equipes SI RH

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de Data Science de toutes tailles intervenant dans le domaine RH

Gérer l'impact du  
digital dans le domaine  
RH

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## Programme

### •Jour 1 :

- Les différentes composantes de l'Intelligence Artificielle et de l'Intelligence Artificielle générative
- Qu'est ce qu'un prompt ?
- Les stratégies pour optimiser des prompts
- Exercices pratiques et études de cas personnalisées en fonction des profils des participants
- Mises en évidence des risques et limites



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

### Contexte

L'intelligence Artificielle Générative fait partie de notre quotidien. IL est indispensable d'avoir du recul sur le sujet et de savoir l'utiliser de façon adaptée

### Objectifs

- Comprendre les bases des prompts et leur impact sur la qualité des réponses générées.
- Apprendre à formuler des requêtes efficaces.
- S'exercer à créer des prompts adaptés à différents cas d'usage

### Public

Tout public

### Prérequis

Aucun



### Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de Data Science de toutes tailles et pilotage de projets IA/IA GEN

L'art de prompter

Organisation  
et Durée  
3H30 INTRA



## Programme

NOUVEAUTE  
2026

### •Jour 1 :

- Les différentes composantes de l'Intelligence Artificielle et de l'Intelligence Artificielle générative
- Limites et risques
- Tout part des usages et non des outils
- Qu'est ce qu'un prompt ?
- Les stratégies globales pour optimiser des prompts

### •Jour 2 :

- 5 familles d'apports : Structure et Conception, Style et Adaptation, Synthèse et Analyse, Correction et Amélioration, Communication et Automatisation

### •Jour 3 :

- Exercices pratiques et études de cas personnalisées en fonction des profils des participants

## Contexte

L'intelligence Artificielle Générative fait partie de notre quotidien. IL est indispensable d'avoir du recul sur le sujet et de savoir l'utiliser de façon adaptée surtout au service de ses écrits

## Objectifs

- Comprendre les fondamentaux de l'IA
- La rédaction des prompts
- Les différentes fonctionnalités : la synthèse de documents, la rédaction d'écrits administratifs : mails, courriers, notes, comptes-rendus, rapports, l'aide à la prise de notes, les techniques de reconnaissance vocale
- Le retraitement et la correction des écrits proposés par l'IA

## Public

Tout public

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en management d'équipes de Data Science de toutes tailles et pilotage de projets IA/IA GEN



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Une attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques sera délivrée à chaque participant à l'issue de la formation.

L'utilisation de l'IA au service de  
l'amélioration de ses écrits

Organisation  
et durée  
3 jours INTRA



# Détail des formations proposées

## Digitaliser ses processus



# Digitaliser ses processus

## 2 formations



1. Digitaliser ses processus RH
2. Mettre en place un SI RH

## Programme

### • Jour 1 :

- Enjeux de la digitalisation
  - Pour l'entreprise
  - Pour les équipes RH
- Auditer les processus existants
  - Approche méthodologique
  - Bonnes pratiques de formalisation
- Co-construire la vision cible
  - Qui impliquer ?
  - Comment s'organiser ? Rôles et responsabilités clés (notamment pour validation)
  - Comment la représenter ?
  - Importance de la simplification et harmonisation des processus avant formalisation de la vision cible
- Identifier et organiser les prochaines étapes (choix outil)
- Communiquer et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs (contenu, format, fréquence, ...)



### Méthodes pédagogiques

- Partage d'expériences
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

La digitalisation des processus s'étend à toutes les activités de l'entreprise. Les fonctions RH accélèrent sur ce sujet et les gains observés sont importants si la démarche est structurée.

## Objectifs

- Comprendre les enjeux de la digitalisation et les personnaliser à son contexte
- Savoir mener un projet de digitalisation de façon efficace
- Accélérer le co-développement

## Public

- DRH
- Manager de Proximité
- Chef.fe de Projet SI RH
- Collaborateur équipe RH

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en organisation RH et digitalisation de processus

Digitaliser ses  
processus RH

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



## •Jour 1 :

- Organiser la gestion de projet autour du choix et de la mise en place de son SI RH (qui, quoi, comment, quand) – anticipation des risques
- Mettre en place une communauté interne d'utilisateurs de la solution retenue
- S'appuyer sur les processus formalisés pour organiser la montée en compétence des équipes
- Vision globale de la solution retenue
- Vision par profil utilisateur
  - Fonctionnalités clés

## •Jour 2 :

- Manipulation à travers des scénarii préconstruits permettant d'être en situation (adaptée à notre quotidien)
- Synthèse des enseignements : apprentissages, difficultés rencontrées
- Identification des prochaines étapes :
  - Mise en service / Support / Communication



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- QCM
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

La mise en place d'un SI RH modifie les habitudes de travail de tous les acteurs de l'entreprise. Comment faire en sorte que cela soit un succès ?

## Objectifs

- Etre à l'aise avec les différentes étapes liées à la mise en place d'un projet SI RH
- Savoir utiliser dans son quotidien la solution retenue et implémentée.

## Public

- Dirigeant.e
- Manager
- Chef de projet SI RH
- Salarié

## Prérequis

Aucun



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en aide au choix de solution SI RH, pilotage de mise en place et support utilisateurs

Mettre en place un SI RH

Organisation  
et Durée

2 jours INTRA



# Détail des formations proposées

## Sécuriser et protéger votre patrimoine Data



## Programme

### • Jour 1 :

- Enjeux règlementaires
  - A date
  - Organiser sa veille règlementaire
- Enjeux stratégiques
- Acteurs clés et rôles / responsabilités associés
- Méthode pour :
  - Faire un état des lieux organisationnel, contractuel et informatique
  - Construire son plan d'actions
    - Priorité aux registres de traitement
  - Mettre en place un programme de sensibilisation adapté aux différents acteurs de l'entreprise
  - Documenter les éléments clés
    - Procédures de base (gouvernance, registres de traitement, cross border transfert, consentement)
    - Procédures d'action en cas de doute ou cyber attaque (dirigeant, référent, salarié)



### Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- QCM
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



### Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

Coût  
1 400 euros HT

### Contexte

La sécurité et protection des données est un enjeu majeur pour les entreprises, tant règlementaire que stratégique.

### Objectifs

- Comprendre les enjeux de la protection des données personnelles
- Décliner ces enjeux dans son contexte
- Construire des plans d'actions

### Public

- Dirigeant.e
- Manager
- Salarié

### Prérequis

Expérience de 3 ans minimum



### Nos experts

Intervenant ayant plus de 15 ans d'expérience en protection des données

Les fondamentaux de la  
protection des données

Organisation  
et Durée  
1 jour INTRA



# Détail des formations proposées

## Mettre en place et piloter une démarche RSE



## Programme

### • Jour 1 :

- Enjeux de la RSE
- Définition de la RSE (les 7 piliers)
- Les outils de la RSE : cadre règlementaire international, européen et national ; normes et référentiels
- Réalisation de diagnostic RSE

### • Jour 2 :

- Les acteurs clés
  - Savoir identifier et impliquer les parties prenantes
  - Focus sur le Référent RSE
- Instances de gouvernance
- Construction de plan d'actions à court et moyen terme
- Construire des plans de communication internes et externes
- Programmes de sensibilisation

### • Jour 3 :

- Les indicateurs de pilotage d'une politique RSE
- Permettre le suivi et l'amélioration des performances



## Méthodes pédagogiques

- Approche théorique
- Partage d'expériences
- QCM / questionnaires de maturité
- Mises en situation personnalisées avec Feed Back et Feed Forward personnalisés



## Modalités d'évaluation

- Alternance de situations d'évaluations formatives (questionnements d'évaluation, exercices d'application)
- Attestation de formation reprenant l'ensemble des objectifs pédagogiques délivrée à l'issue de la formation.

## Contexte

Enjeu majeur sociétal et économique, il est indispensable d'intégrer véritablement les principales composantes de la RSE dans la stratégie et le quotidien de l'entreprise

## Objectifs

- Comprendre les principes directeurs du développement durable et de la RSE
- Identifier les pistes d'actions individuelles et collectives.
- Accélérer le co-développement

## Public

- Dirigeant.e
- Manager
- Salarié

## Prérequis

Expérience de 3 ans minimum



## Nos experts

Intervenant ayant plus de 5 ans d'expérience dans la mise en place et le pilotage de démarche RSE

Mettre en place et piloter  
une démarche RSE

Organisation  
et Durée  
3 jours INTRA



# Envie d'en savoir plus ?



*Contactez nous : [chrystel.galissie@pepit.es](mailto:chrystel.galissie@pepit.es)  
06 17 15 71 19*