SkyllDev

Coaching & Formations

CATALOGUE DES FORMATIONS

2026-2027

Management · Communication · Cohésion d'équipe

Santé et médico-social

Organisme de formation et cabinet de coaching

Prenez de la Hauteur, Développons ensemble vos Compétences.

Qui sommes-nous ?

SkyllDev est un organisme de formation et un cabinet de coaching créé en 2013, installé à Courbevoie (Hauts-de-Seine). Nous accompagnons les managers et les collectifs de travail des secteurs public et privé : formations au management, à la communication et à l'efficacité professionnelle, coaching individuel et collectif, co-développement, séminaires de cohésion et analyse de pratiques. Le secteur de la santé et du médico-social représente aujourd'hui plus des trois quarts de notre activité.

Notre équipe réunit plus d'une vingtaine d'intervenants mobilisables, dont une quinzaine de coachs diplômés ou certifiés, parmi lesquels huit ont également un parcours de comédien : c'est l'une des marques de fabrique de nos mises en situation.

En 2025, plus de 13 600 heures de formation ont été suivies par plus de 1 000 stagiaires. Le taux de satisfaction des participants s'établit à 94 %, sur 5 620 réponses recueillies et un taux de réponse de 89,5 %.

Notre différence : par des mises en situation crédibles, faire évoluer durablement les comportements sur le terrain — pas seulement transmettre des concepts. Nous intervenons y compris dans des contextes sensibles ou complexes (tensions d'équipe, perte de sens, situations de transformation), avec une exigence constante de sécurité psychologique des participants.

13 600 h	1 000+	94 %	2013
de formation suivies en 2025	stagiaires en 2025	de satisfaction des participants	année de création

Qualité et conformité

SkyllDev est certifiée Qualiopi depuis le 26 février 2020. La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION. Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 11 92 20711 92 auprès du Préfet de la région Île-de-France ; cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

Notre approche pédagogique

Toutes nos formations partagent la même grammaire pédagogique, construite autour de six principes :

- **Partir des besoins réels du groupe.** Recueil amont des attentes et des situations vécues (questionnaire à J-8 via notre plateforme de gestion pédagogique) : les situations des participants deviennent la matière première de la formation.
- **Installer la confiance et un cadre sécurisant.** Confidentialité, droit à l'erreur, non-jugement : toutes les séquences sont proposées, jamais imposées.
- **Faire pratiquer, massivement.** De 60 à 75 % du temps de formation, et souvent davantage, est consacré à l'application opérationnelle : mises en situation, jeux de rôle en trinômes avec grilles d'observation, études de cas contextualisées, ateliers de production, co-développement. Les apports théoriques sont courts, ciblés et immédiatement mis en œuvre.
- **Organiser une mixité maîtrisée des groupes.** Inter-services, inter-sites, inter-métiers : la formation crée aussi du réseau et décloisonne.
- **Produire des livrables utiles.** Fiches outils d'une à deux pages, trames et gabarits directement mobilisables, plans d'action individuels à engagements datés, chartes et productions collectives.
- **Évaluer pour améliorer.** Évaluation en amont, à chaud et à froid, analyse systématique des résultats et amélioration continue du dispositif.

Formats et modalités

Le présentiel est notre format de référence pour les modules à forte composante de mises en situation ; certaines formations ne se délivrent qu'en présentiel et la fiche le précise. Pour les autres, la déclinaison distancielle n'est pas une visioconférence du programme présentiel : c'est une classe virtuelle re-scénarisée — séquences de 45 à 60 minutes maximum, une interaction toutes les 10 minutes, ateliers en sous-groupes virtuels, murs collaboratifs persistants. Nos formations de deux jours sont proposées en continu ou en discontinu avec intersession d'expérimentation : l'intersession n'est pas un vide entre deux journées, c'est un espace d'expérimentation, outillé par un journal de bord et débriefé au regroupement suivant.

Outils digitaux mobilisés : plateforme de gestion pédagogique pour le recueil amont, les évaluations, l'espace participant et les attestations ; murs collaboratifs et outils de quiz et de sondage. Supports dématérialisés et éco-conçus.

Chaque programme de ce catalogue est ajustable sur mesure : durées, contenus, études de cas et vocabulaire sont adaptés à votre collectivité, votre établissement ou votre entreprise, à vos référentiels managériaux et à vos priorités, lors d'une réunion de cadrage systématique.

Le cadre déontologique de nos accompagnements individuels

- Le coaching fait l'objet d'un contrat, d'une rémunération, d'un cadrage de temps et d'objectifs définis par la personne accompagnée, le cas échéant en accord avec sa hiérarchie ;
- Il s'agit d'une démarche volontaire, inscrite dans une relation de confiance entre la personne accompagnée et son coach ;
- Le coaching se déroule au plus près des situations réelles rencontrées dans le cadre professionnel ;
- Le coach a un objectif de moyens, non de résultats ;
- Les échanges entre la personne accompagnée et le coach sont strictement confidentiels.

Format standard d'un accompagnement individuel : de six à dix séances de travail de deux heures espacées de trois à six semaines, soit de douze à vingt heures facturées ; la rencontre préalable, la séance tripartite de cadrage et la séance tripartite de clôture, d'une heure chacune, sont offertes. Assistance téléphonique planifiée selon les besoins.

Sommaire

Les six premières rubriques s'adressent à tous les secteurs ; la dernière est dédiée au sanitaire et au médico-social.

MANAGEMENT

1 Faciliter sa mission de manager 6
2 Réussir sa prise de fonction managériale 7
3 De l'expertise au management de proximité 8
4 Manager par le questionnement : de la bonne question au feedback 9

COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

5 Communication managériale au quotidien 10
6 Faire un feedback pertinent 11
7 L'entretien de recadrage 12
8 Conduire les entretiens managériaux 13
9 Prévenir et gérer les conflits 14
10 L'assertivité, pour s'imposer sans imposer 15
11 Prise de parole en public 16
12 Réussir ses interventions filmées 17
13 Savoir négocier 18

PILOTAGE ET TRANSFORMATION

14 Organiser, déléguer, piloter l'activité 19
15 Du temps subi au temps choisi 20
16 Conduire le changement au quotidien 21
17 Décider et s'affirmer dans des organisations complexes 22
18 Manager dans un environnement multiculturel 23

POSTURE ET DÉVELOPPEMENT DU MANAGER

19 Le manager coach 24
20 Intégrer l'IA dans ses pratiques managériales 25
21 Management hybride et à distance 26

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

22 Prévention des RPS et santé au travail pour managers 27
23 Prévenir les RPS et piloter la QVCT : le rôle de la direction 28
24 Manager en situation de tension 29
25 Prévention de l'absentéisme 30
26 Santé mentale au travail 31
27 Réussir le retour au travail après une absence longue 32
28 Manager un collaborateur aidant 33
29 Accompagner le deuil en entreprise 34
30 Gestion des incivilités et des situations de violence 35
31 Manager une équipe exposée aux incivilités 36
32 Référentes et référents agissements sexistes et harcèlement sexuel 37
33 Manager face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes : prévenir, repérer, agir 38
34 Respect au travail : stop au sexisme et au harcèlement sexuel 39
35 Recrutement et non-discrimination à l'embauche 40
36 Recrutement et non-discrimination à l'embauche : l'essentiel en une journée 41

COHÉSION ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

37 Renforcer la communication et la cohésion de l'équipe 42
38 Renforcer la communication et la cohésion du comité de direction 43
39 Co-développement entre managers 44
40 Codéveloppement entre dirigeants de PME 45
41 Escape game pédagogique : faire équipe 46
42 Séminaire de cohésion d'équipe 47
43 Cultures en scène : révéler et faire évoluer la culture de son équipe 48

SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

44 La communication dans l'équipe pour mieux accompagner le patient ou le résident 49
45 Un comité de direction serein pour un établissement épanoui 50
46 Codéveloppement entre cadres et dirigeants d'établissement de santé 51
47 Séminaire « Cohésion et appropriation du projet d'établissement » 52
48 La relation avec les familles, les proches et les aidants 53
49 Bientraitance 54
50 Améliorer le signalement des événements indésirables 55
51 Mettre en œuvre la démarche d'amélioration continue 56
52 Anticiper et faire face à une cyberattaque 57
53 Les finances de l'hôpital public 58
54 Animer des analyses de pratiques professionnelles 59
55 Attirer et fidéliser les équipes en période de tension 60
56 Manager face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes : prévenir, repérer, agir 61
57 Respect au travail : stop au sexisme et au harcèlement sexuel 62

Contact, inscriptions et accessibilité 63

FORMATION MANAGEMENT

Faciliter sa mission de manager

Trois jours pour clarifier sa mission, consolider sa communication et gérer les situations délicates.

3 jours (21 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Toute personne en posture d'encadrement : direction générale, cadre dirigeant, manager — 12 participants maximum.

3 jours (21 h), consécutifs ou espacés d'une à deux semaines, présentiel, en intra-entreprise — 12 participants maximum.

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Comprendre les missions d'un manager
- Consolider sa communication verbale, para-verbale et non verbale
- S'approprier des outils de management : gestion du temps, conduite d'entretien
- Trouver le style de management adapté à chaque collaborateur et à chaque mission
- Gérer ses émotions et celles de ses équipes
- Renforcer son écoute active
- Maintenir le lien en situation complexe
- Adopter une posture de manager coach

PROGRAMME

Jour 1 · Développer une posture managériale

- « 5 minutes pour convaincre », prise de parole filmée et analysée
- Verbal, para-verbal et non verbal : renforcer son impact
- Mieux gérer son stress
- Les clés d'une communication managériale réussie

Jour 2 · Clarifier la mission de manager

- Réflexion collective sur le rôle du manager
- Mieux gérer son temps et ses priorités
- Comprendre les styles de management
- Réussir la délégation
- Apprivoiser l'IA pour optimiser sa gestion du quotidien
- Mener un entretien individuel

Jour 3 · Gérer les situations délicates

- Gagner en confiance en soi
- Adopter une posture de manager coach
- Renforcer son assertivité
- Savoir recadrer, gérer les objections et les conflits
- Comprendre les personnalités différentes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Mises en situation métier et jeux de rôles, méthodes d'organisation et de structuration de la pensée, méthodes et outils de management d'équipe, analyses de situations, temps d'échanges et brainstorming
- Apports théoriques sur diaporama, immédiatement mis en pratique
- Plan d'action d'amélioration individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et des situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- À froid : questionnaire de satisfaction 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION MANAGEMENT

Réussir sa prise de fonction managériale

Un parcours d'intégration pour primo-encadrants : deux jours collectifs pour poser les fondations, une option de coaching individuel pour sécuriser les premiers mois.

PUBLIC

Primo-encadrants : agents et salariés en première prise de poste de responsabilité (encadrement d'équipe, de service ou d'unité).

2 jours

2 jours
(14 h)

12
participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Opérer la bascule identitaire expert → manager et identifier son profil managérial (points d'appui, points de vigilance)
- S'approprier les valeurs et référentiels managériaux de votre organisation et les traduire dans son intention de management
- Acquérir les réflexes du quotidien : brief et réunion d'équipe, délégation, feedback, priorisation, traitement des situations sensibles
- Se repérer dans son organisation, cartographier ses appuis et constituer son réseau de pairs
- Construire sa feuille de route individuelle de prise de poste (objectifs SMART, actions à 30 jours)

PROGRAMME

Déroulé

- Devenir manager : les 5 bascules de la prise de poste et les pièges des 100 premiers jours
- Auto-positionnement de son profil managérial (questionnaire amont débriefé en séance)
- Mise en situation : « ma première prise de parole devant l'équipe » (feed-back structuré)
- Les valeurs managériales de votre organisation à l'épreuve du réel : ateliers d'appropriation
- La boîte à outils du manager débutant : brief, délégation par niveaux, priorisation, feedback (DESC), écoute active
- Mises en situation en trios tournants : recadrer sans casser la relation, déléguer à un agent réticent, annoncer une décision qu'on n'a pas prise
- Atelier de co-développement « flash » : première expérience d'entraide entre pairs
- Cartographie d'appuis, réseau de pairs de la promotion et feuille de route individuelle de prise de poste

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Environ 75 % du temps en modalités actives
- La feuille de route individuelle sert de fil rouge du parcours : initiée en session collective, elle ouvre le coaching
- Option coaching individuel : protocole déontologique strict (entretiens tripartites d'ouverture et de clôture, confidentialité absolue des séances, coachs diplômés ou certifiés), conduite des séances selon la méthode GROW, journal de bord, bilan intermédiaire formalisé à mi-parcours
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Première prise de poste d'encadrement effective ou imminente.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION MANAGEMENT

De l'expertise au management de proximité

Le passage de l'expert reconnu au manager fonctionnel : deux jours pour changer de métier sans perdre ce qui faisait la compétence.

PUBLIC

Tout manager de proximité ou référent, récemment promu depuis un poste technique ou soignant — 10 participants maximum.

2 jours

2 jours (14 h)

10 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Passer d'un statut d'expert à celui de manager fonctionnel et comprendre les missions propres à ce rôle
- Consolider sa communication verbale, para-verbale et non verbale
- S'approprier des outils de management : gestion du temps et des priorités, conduite d'entretien, délégation
- Trouver le style de management adapté à chaque collaborateur et à chaque mission
- Gérer ses émotions et celles de son équipe, renforcer son écoute active et maintenir le lien en situation complexe
- Adopter une posture de manager coach

PROGRAMME

Jour 1 · Développer une posture managériale

- Exercices de team building
- Réflexion collective sur le rôle du manager de proximité
- Les clés d'une communication réussie
- Gestion des émotions et du stress
- Renforcer son écoute active

Jour 2 · Gérer les situations délicates

- Maîtriser la délégation et gérer les priorités
- Les styles de management
- La posture de manager coach
- Recadrer, gérer les objections et les conflits
- Comprendre les personnalités différentes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Mises en situation métier et jeux de rôles, méthodes d'organisation et de structuration de la pensée, outils de management d'équipe, analyses de situations, échanges et brainstorming
- Apports théoriques sur diaporama, immédiatement mis en pratique
- Plan d'action d'amélioration individuel formalisé en fin de session
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et des situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer ou prendre une fonction d'encadrement de proximité.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION MANAGEMENT

Manager par le questionnement : de la bonne question au feedback

Les piliers d'un management efficace : emprunter au coach l'art de poser la bonne question au bon moment, et faire de chaque retour un levier de progrès.

PUBLIC

Managers d'équipe et managers de managers, en management de proximité comme à distance.

Présentiel, en intra-entreprise, dans vos locaux ; adaptable en classe virtuelle.

2 jours (14 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur diplômé en coaching, spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Comprendre ce que le questionnement produit dans la relation managériale, et ce qui le freine
- Choisir la question juste selon l'intention : comprendre, clarifier, faire réfléchir, engager
- Accompagner sans donner la réponse : faire trouver plutôt que faire faire
- Questionner pour faire grandir l'autonomie, en entretien comme en réunion
- Donner et recevoir un feedback factuel, de reconnaissance comme de recadrage
- Repartir avec un plan d'action personnel et des engagements datés

PROGRAMME

Jour 1 · Questionner plutôt que prescrire

- Effets du questionnement sur l'engagement ; freins : urgence, culture de la réponse, peur de perdre la main
- Typologie des questions et leurs usages ; les questions qui ferment

Jour 1 · La posture maïeutique du manager

- Écoute active, silence, reformulation : laisser l'autre trouver sa réponse ; faits, opinions, sentiments
- Entraînements en trios sur des situations réelles des participants

Jour 2 · Le questionnement en situation

- Entretiens de délégation, de suivi, de résolution de problème : trame GROW
- Réunions et intelligence collective : codéveloppement en format court
- Questionner dans le changement : faire exprimer craintes et besoins

Jour 2 · Le feedback, prolongement du questionnement

- Auto-évaluation du collaborateur, puis feedback de reconnaissance ou correctif (méthode DESC)
- Recevoir un feedback ; plan d'action individuel

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Entraînements en trios avec grille d'observation du questionnement
- Mises en situation sur des cas apportés par les participants
- Atelier de codéveloppement en format court
- Apports théoriques courts sur diaporamas
- Plan d'action individuel de mise en pratique

ÉVALUATION

- Recueil des attentes en amont ; quiz avant et après la formation (évaluation des acquis)
- Questionnaire d'évaluation de satisfaction à chaud et à froid
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

Communication managériale au quotidien

Écouter, dire, faire passer les messages : les compétences de communication qui font la qualité de la relation managériale.

PUBLIC

Tout manager souhaitant renforcer l'impact et la justesse de sa communication avec son équipe, sa hiérarchie et ses pairs.

2 jours

2 jours (14 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Identifier son style de communication et l'adapter à ses interlocuteurs (référentiel comportemental de type DISC)
- Pratiquer l'écoute active : questionnement, reformulation, accueil des désaccords et des émotions
- Donner un feedback constructif — valoriser sans paternalisme, recadrer sans blesser — avec des protocoles structurés (DESC, bases de la CNV)
- Animer des temps collectifs utiles : brief d'équipe, réunion courte, faire participer sans perdre la main
- Pratiquer une communication ascendante efficace : rendre compte, alerter sans dramatiser, formuler une demande claire

PROGRAMME

Déroulé

- Les fondamentaux de la communication interpersonnelle : faits, opinions, émotions ; cadres de référence
- Auto-positionnement de son style de communication et adaptation aux profils de ses interlocuteurs
- Écoute active : questionnement ouvert, reformulation, accusé de réception d'un désaccord — micro-entraînements en binômes
- Le feedback constructif (faits – effets – attente) : entraînements en trinômes tournants sur scénarios gradués
- Dire les choses difficiles : la méthode DESC et les bases de la communication non violente (démonstration modélisée puis entraînement intensif)
- Gérer sa propre émotion et celle de l'autre dans un échange tendu
- Animer un brief ou une réunion d'équipe qui engage : préparation, animation, décisions, relevé — mises en situation
- Communication ascendante : rendre compte en 5 minutes, alerter, proposer
- Plan d'action individuel et binômes de suivi entre pairs

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Plus de 70 % du temps en entraînement : jeux de rôle en trinômes tournants avec grilles d'observation, démonstrations modélisées par le formateur, mises en situation issues du vécu des participants (recueillies en amont et anonymisées), débriefings structurés par les pairs et le formateur
- Nos formateurs, dont plusieurs sont formés aux techniques théâtrales, donnent aux jeux de rôle un réalisme qui déclenche de vrais entraînements — toutes les séquences sont proposées, jamais imposées
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer des responsabilités d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 5 · mise à jour le 21/11/2026

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

Faire un feedback pertinent

Une journée pour sortir du feedback qui blesse ou qui ne dit rien : reconnaître, dire, et savoir recevoir la réaction.

1 journée
(7 h)

8
participants maximum

PUBLIC

Toute personne en posture d'encadrement : direction générale, cadre dirigeant, manager — 8 participants maximum.

1 journée (7 heures), présentiel — déclinaison distancielle disponible — 8 participants maximum.

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Identifier et comprendre les différents types de feedback
- S'approprier les étapes d'un feedback réussi
- Donner un feedback pertinent, factuel et recevable
- Savoir recevoir et gérer les réactions et les émotions de ses collaborateurs

PROGRAMME

Déroulé

- Clarifier l'intérêt et l'objectif d'un feedback : définition, situations qui l'appellent, typologie
- La reconnaissance, trop souvent ignorée : feedback positif conditionnel et inconditionnel, collectif et individuel
- Être factuel : distinguer faits, opinions et sentiments — entraînement à la reformulation factuelle
- Construction de feedbacks positifs à partir de situations réelles apportées par les participants
- Les émotions au cœur du feedback : les identifier, les comprendre, les accueillir
- Le feedback constructif : conduire un entretien de recadrage, la méthode DESC
- Mises en situation collectives et entraînements croisés
- Plan d'action individuel : trois feedbacks à conduire dans les quinze jours

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Mises en situation métier et jeux de rôles, méthodes de structuration de la pensée, pratiques et outils de management d'équipe, analyses de situations, échanges et brainstorming
- Apports théoriques sur diaporama, courts et immédiatement mis en pratique
- Plan d'action individuel formalisé
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : quiz de positionnement et recueil des situations vécues (J-8)
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Encadrer une équipe ou être en situation de donner des retours réguliers à des collaborateurs.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

L'entretien de recadrage

Faire cesser un écart, restaurer le cadre, préserver la relation : la technique complète de l'entretien de recadrage, pratiquée en session par chaque participant.

PUBLIC

Tout agent ou salarié en situation d'encadrement, idéalement avec une première expérience managériale.

1 jour (7 heures) — présentiel ou classe virtuelle scénarisée (10 participants maximum à distance, 12 en présentiel).

1 jour (7 h)

10 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Distinguer l'entretien de recadrage de la sanction disciplinaire et de l'entretien professionnel, et le situer dans son cadre réglementaire
- Préparer l'entretien sur une base strictement factuelle : la méthode des 3 colonnes « Faits – Impacts – Attendus »
- Conduire l'entretien selon une structure éprouvée (méthode DESC enrichie d'une phase d'ouverture et d'une phase d'ancrage)
- Faire face aux réactions difficiles : déni, justification en cascade, agressivité, silence
- Assurer le suivi post-entretien : relevé de conclusions, points d'étape, reconnaissance des progrès, gradation en cas d'échec

PROGRAMME

Recadrer n'est ni sanctionner, ni évaluer

- Définitions, frontières, proportionnalité, traçabilité — quiz de 8 situations à trancher

Préparer l'entretien

- Trier faits observables et jugements, qualifier les impacts, formuler des attendus vérifiables (chacun remplit sa fiche de préparation sur sa propre situation)

Conduire l'entretien : le DESC enrichi

- Démonstration commentée en deux versions (maladroite puis structurée)

Mises en situation en trinômes tournants

- Chacun conduit un entretien, vit la position de l'agent recadré et observe avec une grille

Faire face aux 4 réactions types

- Mécanismes en jeu et parades concrètes

Après l'entretien

- Relevé de conclusions, point de suivi, reconnaissance des progrès, relais hiérarchique et RH

Engagement individuel

- « le recadrage que je mènerai dans les 15 jours »

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Environ 65 % du temps en modalités actives, y compris à distance : mises en situation en trinômes dans des ateliers virtuels en petits groupes (huis clos sécurisant), cartes « réaction de l'agent » tirées au sort, grilles d'observation numériques, aucune séquence descendante de plus de 15 minutes, une interaction toutes les 10 minutes
- Livrables : fiche de préparation « Faits – Impacts – Attendus », mémo DESC enrichi, carte des 4 réactions difficiles, trame de relevé de conclusions
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun. Un questionnaire amont (10 min) recueille une situation de recadrage vécue ou redoutée par chaque participant.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 7 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION — COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

Conduire les entretiens managériaux

Entretien professionnel, entretien de délégation, entretien de motivation : maîtriser les entretiens structurants de la relation managériale.

PUBLIC

Tout manager amené à conduire les entretiens individuels du quotidien et de la campagne annuelle.

1 jour (7 heures ; 2 demi-journées), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Préparer et conduire l'entretien professionnel annuel : bilan factuel, objectifs, projet professionnel, besoins de formation
- Conduire un entretien de délégation responsabilisant et sécurisé
- Mener des entretiens de motivation et de reconnaissance qui portent (valoriser sans paternalisme, confier un défi)
- Fixer des objectifs clairs, réalistes et vérifiables (format SMART)
- Pratiquer les entretiens « au fil de l'eau » plutôt que d'accumuler les sujets jusqu'à l'entretien annuel

PROGRAMME

Déroulé

- Panorama des entretiens du manager : finalités, cadres, complémentarités — ce qui se joue dans chacun
- Les invariants d'un entretien réussi : préparation factuelle, écoute active, reformulation, formalisation
- L'entretien professionnel : préparation outillée à partir d'un dossier remis, puis jeu de rôle en trinômes (manager / agent / observateur)
- Fixer des objectifs SMART et les négocier : atelier d'entraînement sur les objectifs réels des participants
- L'entretien de délégation : les 4 niveaux de délégation, mises en situation sur scénarios gradués
- Reconnaître et motiver : l'entretien de reconnaissance, le feedback positif argumenté
- Les entretiens au fil de l'eau : féliciter et confier un défi, proposer un tutorat, traiter un refus de formation
- Plan d'action individuel : mes prochains entretiens, préparés en séance

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Environ 70 % du temps en entraînement : chaque participant conduit au moins deux entretiens complets en jeu de rôle, avec grilles d'observation et débriefings structurés
- Trames et guides de préparation remis en fiches outils dématérialisées, directement mobilisables
- Les situations travaillées sont issues du recueil amont auprès des participants, anonymisées et transposées à votre contexte
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer des responsabilités d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 8 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

Prévenir et gérer les conflits

Analyser avant d'agir, dire les choses, réguler le collectif : une méthode complète pour traiter les tensions d'équipe sans les laisser s'envenimer.

PUBLIC

Tout manager confronté à des situations de tension ou de conflit au sein de son équipe ou avec ses interlocuteurs.

2 jours

2 jours (14 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Analyser une situation de tension (faits / opinions / émotions, besoins en présence) et repérer les mécanismes d'escalade du conflit
- Identifier ses propres réactions face au conflit (évitement, imposition, compromis, coopération) et élargir son registre
- Conduire un entretien de recadrage structuré avec la méthode DESC, dans le respect de la personne
- Conduire une médiation de proximité entre deux collaborateurs et savoir quand passer le relais
- Prévenir : entretenir un climat d'équipe qui désamorce les tensions avant qu'elles ne dégénèrent

PROGRAMME

Déroulé

- Désaccord, tension, conflit : la spirale d'escalade et les mécanismes en jeu
- Auto-diagnostic : mes réactions spontanées face au conflit, ce qu'elles me coûtent, ce qu'elles m'apportent
- Analyser avant d'agir : étude de cas d'un conflit larvé entre deux agents (stratégie d'intervention, plan des premières 48 heures)
- Dire les choses : DESC, bases de la CNV, écoute active — démonstration puis entraînement intensif en trinômes tournants
- Gérer sa propre émotion et accueillir celle de l'autre (colère, larmes, silence)
- La médiation de proximité en 5 étapes : posture de tiers impartial, recherche d'accords concrets — mise en situation à 4 rôles
- Les limites : quand et comment passer le relais (hiérarchie, RH, situations de harcèlement présumé)
- Prévention : signaux faibles, régulation du collectif, atelier de co-développement sur une situation relationnelle réelle
- Plan d'action individuel et engagements croisés entre pairs

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Plus de 75 % du temps en application, dans un cadre de sécurité psychologique renforcé : confidentialité absolue, recueil anonymisé des situations, exercices toujours proposés jamais imposés
- Intersession d'expérimentation : chaque participant prépare et conduit un entretien réel (si la situation s'y prête), débriefé au second regroupement
- Formateurs également coachs diplômés ou certifiés, rompus aux contextes sensibles
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer des responsabilités d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

L'assertivité, pour s'imposer sans imposer

Deux jours pour affirmer son point de vue sans écraser ni s'effacer — et tenir la relation quand le désaccord s'installe.

2 jours (14 h)

10 participants maximum

PUBLIC

Tout personnel de l'entreprise ou de l'établissement — 10 participants maximum.

2 jours

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Consolider sa communication verbale, para-verbale et non verbale
- Construire un discours convaincant et savoir gérer les objections
- Être plus à l'aise avec ses émotions et celles de ses interlocuteurs
- Maintenir le lien en situation complexe et se sentir plus à l'aise dans la gestion des conflits
- Mieux se comprendre et mieux comprendre les autres

PROGRAMME

Jour 1 · « Cinq minutes pour convaincre »

- Prise de parole filmée et analysée
- Verbal, para-verbal et non verbal
- « une histoire extraordinaire »
- Construction du discours
- Traiter les objections
- Mises en situation

Jour 2

- Prise de parole « objet fétiche et situation professionnelle »
- L'importance des émotions
- Renforcer son écoute
- Leadership et charisme
- Recadrer par la méthode DESC
- Communiquer avec des personnalités différentes
- Mises en situation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Méthodes de structuration de la pensée, outils issus de la Communication NonViolente, analyses de situations et échanges, apports théoriques sur diaporama
- Prises de parole filmées et analysées en groupe restreint
- Plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et des situations vécues (J-8)
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

Prise de parole en public

Deux jours pour tenir une salle : la voix, le corps, le texte — et le plaisir de l'exercice plutôt que la peur.

PUBLIC

Tout personnel de l'entreprise ou de l'établissement appelé à s'exprimer devant un groupe — idéalement 6 participants.

2 jours

2 jours (14 h)

6 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Consolider sa communication verbale, para-verbale et non verbale
- Construire un discours convaincant et le porter devant un auditoire
- Être plus à l'aise avec ses émotions et celles de son public
- Savoir traiter les objections et reprendre la main
- Renforcer son impact : présence, rythme, regard, silence
- Ancrer sa présence et placer sa voix grâce aux techniques de l'acteur : posture, souffle, regard, silences
- Écouter et rebondir face à l'imprévu grâce à l'improvisation

PROGRAMME

Jour 1 · Échauffement de l'acteur

- Corps, souffle, regard
- La voix : placement, articulation, silences
- « Cinq minutes pour convaincre » : intervention filmée et analysée
- Verbal, para-verbal et non verbal
- « une histoire extraordinaire » : le récit comme outil
- Construction du discours
- Traiter les objections

Jour 2

- Prise de parole « objet fétiche et situation professionnelle »
- Les émotions comme ressource
- Leadership et charisme
- La méthode DESC
- S'adresser à des personnalités différentes
- Improvisations courtes : écouter, accepter, rebondir
- Mises en situation finales filmées

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Le format en petit groupe garantit à chacun plusieurs passages filmés et débriefés
- Outils issus de la Communication NonViolente et du travail de l'acteur
- Analyses de situations, échanges, apports théoriques courts
- Plan d'action individuel

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et des situations de prise de parole à préparer (J-8)
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

Réussir ses interventions filmées

La caméra ne pardonne rien et s'apprivoise : deux jours pour être juste à l'écran, en visioconférence comme en vidéo institutionnelle.

PUBLIC

Tout personnel de l'entreprise ou de l'établissement amené à intervenir face caméra : dirigeants, porte-parole, formateurs, communicants — 6 participants maximum.

2 jours

2 jours (14 h)

6 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Consolider sa communication verbale, para-verbale et non verbale à l'écran
- Construire un discours convaincant et le porter à la caméra
- Faire de ses émotions une force plutôt qu'un obstacle
- Renforcer son storytelling
- Prendre plaisir à l'exercice de la caméra

PROGRAMME

Jour 1

- « Cinq minutes pour convaincre » filmé et analysé
- Verbal, non verbal et para-verbal face caméra
- « une histoire extraordinaire »
- Construction du discours adapté au format vidéo

Jour 2

- Prise de parole « objet fétiche et situation professionnelle »
- Les émotions à l'écran
- Leadership et charisme
- Application sur une présentation professionnelle réelle du participant, en situation caméra

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie fondée sur le visionnage et l'analyse : chaque participant est filmé à plusieurs reprises et travaille sur ses propres images
- Outils de comédien appliqués au registre professionnel
- Structuration de la pensée, analyses de situations, apports théoriques courts
- Plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et de l'intervention réelle à préparer (J-8)
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

Savoir négocier

Préparer, conduire et conclure une négociation : défendre ses intérêts, comprendre ceux de l'autre et construire un accord qui tient.

PUBLIC

Toute personne amenée à négocier dans son activité professionnelle : avec des clients, des fournisseurs, des partenaires, sa hiérarchie ou ses collègues — 10 participants maximum.

2 jours

2 jours (14 h)

10 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Distinguer position et intérêt ; repérer ses réflexes sous tension
- Préparer objectifs, solution de rechange et concessions
- Évaluer le rapport de force, les acteurs et son mandat
- Questionner pour faire émerger les intérêts de l'autre
- Répondre aux objections et pressions sans rompre le lien
- Conclure, ou assumer un non-accord ; bâtir son plan d'action

PROGRAMME

Jour 1 · matin (3 h 30) · Se situer

- Les négociations du groupe ; quiz de positionnement
- Négocier : accord, compromis ou non-accord assumé
- Autodiagnostic : mes réflexes sous tension

Jour 1 · après-midi (3 h 30) · Préparer

- Positions et intérêts ; objectifs à trois niveaux
- Solution de rechange, rapport de force, mandat
- Concessions et contreparties ; préparer son cas réel

Jour 2 · matin (3 h 30) · Conduire

- Les étapes, de l'ouverture à la conclusion
- Questionner, écouter, reformuler
- Jeux de rôle sur les cas réels, en trios observés

Jour 2 · après-midi (3 h 30) · Faire face, conclure

- Objections et procédés de pression : y répondre
- Biais de jugement ; négocier à distance, par écrit
- Cas multipartite ; formaliser l'accord ; quiz final

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Questionnement : chacun interroge ses intérêts, ceux de l'autre et ses réflexes sous tension
- Mises en situation sur les négociations réelles des participants, en trios avec grille d'observation
- Autodiagnostics, étude de cas multipartite, apports courts (négociation raisonnée, Fisher et Ury)
- Mémo et cahier d'activités remis ; plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- Recueil des attentes et d'une négociation vécue ou à venir, en amont
- Quiz de positionnement et quiz final : évaluation des acquis
- Productions évaluées : préparation, jeux de rôle sur grille, cas final
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis. Venir avec une négociation réelle, passée ou à venir.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 13 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION PILOTAGE ET TRANSFORMATION

Organiser, déléguer, piloter l'activité

Du planning au tableau de bord : structurer l'organisation du travail de son équipe, déléguer en confiance et piloter par le résultat.

PUBLIC

Managers d'équipes opérationnelles, de services ou d'unités souhaitant professionnaliser l'organisation et le pilotage de leur activité.

2 jours

2 jours (14 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Structurer l'organisation du travail de son équipe en intégrant contraintes récurrentes et imprévus
- Prioriser et planifier avec des outils simples : matrice de priorisation, planning type, rituels d'équipe
- Déléguer une tâche ou une responsabilité de manière responsabilisante et sécurisée
- Piloter l'activité avec 3 à 5 indicateurs simples et rendre compte efficacement à sa hiérarchie
- Organiser la continuité de service : absences, congés, périodes critiques, polyvalence

PROGRAMME

Déroulé

- Cartographie d'une journée type de manager : objectiver l'usage réel de son temps, repérer les « voleurs de temps »
- Prioriser : la matrice urgent/important appliquée aux situations des participants ; planification et zones tampons
- Étude de cas : réorganiser une journée sous contrainte (absences, urgence hiérarchique, échéance imprévue)
- Déléguer : freins, périmètre (ce qui se délègue et ce qui ne se délègue pas), les 4 niveaux de délégation
- Mises en situation : l'entretien de délégation, en trinômes tournants sur scénarios gradués
- Les rituels du manager : brief de prise de poste en 10 minutes, point hebdomadaire — atelier « mon planning type »
- Piloter par le résultat : choisir 3 à 5 indicateurs utiles, construire son mini-tableau de bord d'équipe (étude de cas + transposition individuelle)
- Rendre compte en 5 minutes : mise en situation du point de situation à sa hiérarchie
- Continuité de service et matrice de polyvalence ; atelier de co-développement sur les situations d'organisation des participants

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- 75 % du temps consacré à l'application opérationnelle : ateliers de production (Metaplan, gabarits fournis), études de cas, jeux de rôle avec grilles d'observation, co-développement, quiz interactifs
- Intersession d'expérimentation : chaque participant teste en réel un rituel et une délégation préparée, consignés dans un journal de bord et débriefés au second regroupement
- Boîte à outils dématérialisée remise (matrice de priorisation, 4 niveaux de délégation, trames de brief, gabarit de tableau de bord)

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer des responsabilités d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — PILOTAGE ET TRANSFORMATION

Du temps subi au temps choisi

Redevenir maître de son temps : priorités, interruptions, délégation, énergie.

2 jours (14 h) — **12** participants maximum

PUBLIC

Tout manager désirant gagner en efficience dans la gestion de son temps et de ses projets — 12 participants maximum.

2 jours

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Redevenir maître de son temps
- Se fixer des priorités et s'y tenir
- Intégrer les bonnes pratiques de gestion du temps
- Gérer son temps au quotidien
- Gagner en efficience : réunions, délégation

PROGRAMME

Jour 1 · Les bases

- À la rencontre de ses temps, partager sa vision du temps
- Arrêter de subir : freins et bénéfices secondaires
- Autodiagnostic
- Identifier ses priorités : matrice d'Eisenhower, évincer les fausses urgences, objectifs SMART, plan d'action
- Être plus efficace au quotidien : traduire ses priorités dans son agenda, réduire les chronophages, techniques de planification

Jour 2 · Aller plus loin

- Se protéger des autres et de soi-même, savoir dire non, qualifier et gérer les interruptions
- Savoir quoi, comment et quand déléguer
- Être plus efficace en réunion
- Gérer son énergie : bon et mauvais stress, chronopsychologie, concentration, relaxation et visualisation positive
- Que décidez-vous de changer ? Objectifs réalistes et prochaines étapes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Fil rouge : apprendre à « lâcher prise » (respiration, relaxation, visualisation)
- Alternance d'apports théoriques courts et d'expérimentations individuelles et en sous-groupes : autodiagnostic, entraînements, mises en situation métier, feedback du formateur et du groupe
- Plan d'action individuel

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et des situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION PILOTAGE ET TRANSFORMATION

Conduire le changement au quotidien

Annoncer, embarquer, ancrer : le rôle du manager de proximité dans les transformations décidées — y compris celles qu'il n'a pas choisies.

2 jours (14 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Managers chargés de déployer une évolution d'organisation, d'outil, de procédure ou de service auprès de leur équipe.

2 jours

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes d'adhésion et de résistance au changement (courbe du changement, besoins sous-jacents)
- Annoncer un changement en donnant du sens : structurer son annonce et l'incarner devant l'équipe
- Annoncer une décision difficile en entretien individuel et accueillir les réactions
- Porter une décision de l'institution sans s'en désolidariser, et protéger son équipe des injonctions contradictoires
- Accompagner individuellement les réactions (enthousiasme, attentisme, opposition) et s'appuyer sur les alliés
- Ancrer le changement dans la durée : rituels, premiers succès, indicateurs de suivi

PROGRAMME

Déroulé

- Pourquoi « ça résiste » : les mécanismes individuels et collectifs face au changement
- La courbe du changement et les besoins à chaque étape : ce que le manager peut faire (et éviter)
- Structurer une annonce : sens, décision, modalités, écoute, suite — apport court puis mise en situation collective avec rôles distribués (sceptique, opposant, silencieux)
- Annoncer une décision difficile (réorganisation, refus, fermeture) : l'entretien individuel joué, puis les jours qui suivent — rumeurs, colère, désengagement
- Porter une décision descendante sans s'en désolidariser : positionnement, communication ascendante et descendante
- Cartographie des acteurs du changement : alliés, attentistes, opposants — stratégies d'appui différenciées
- Accompagner individuellement : entretiens d'écoute et de re-mobilisation (entraînements en trinômes)
- Ancrer : quick wins, rituels de suivi, indicateurs simples, célébration des progrès
- Gérer sa propre relation au changement : le manager aussi traverse la courbe
- Atelier de co-développement sur les situations de changement réelles des participants ; plan d'action individuel

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Environ 70 % du temps en application : mises en situation d'annonce avec rôles distribués, études de cas contextualisés à votre environnement, cartographies d'acteurs travaillées sur les projets réels des participants, co-développement, débriefings structurés
- Chaque participant repart avec le plan d'accompagnement du changement qu'il a réellement à conduire, ébauché et challengé en séance
- En option : une ou deux séances individuelles de 2 h pour préparer une annonce réelle
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer des responsabilités d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 16 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION PILOTAGE ET TRANSFORMATION

Décider et s'affirmer dans des organisations complexes

Clarifier son périmètre, décider sous contrainte, dire non avec des alternatives : l'assertivité au service de la décision managériale.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Managers exerçant dans des environnements à autorités multiples ou à forte transversalité (double rattachement, sites multiples, fonctionnement matriciel, relations avec de nombreux interlocuteurs).

1 jour (7 heures ; 2 demi-journées), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Clarifier ses zones de décision (je décide / je propose / j'applique / je réfère) dans son environnement institutionnel
- Décider sous contrainte de temps avec une méthode simple, et assumer ses arbitrages devant l'équipe
- Formuler un refus ou une demande de manière assertive, sans agressivité ni évitement, y compris vis-à-vis de sa hiérarchie
- Expliquer une décision impopulaire en donnant du sens

PROGRAMME

Déroulé

- Cartographie des décisions difficiles du groupe : décisions techniques, RH, arbitrages de moyens, injonctions multiples
- Les 4 zones de décision appliquées à son poste réel : atelier de classement et confrontation entre pairs — révéler les zones grises
- « Décider vite et bien » : la grille en 5 questions (urgence, sécurité, réversibilité, périmètre, communication)
- Étude de cas sous contrainte de temps : simulation chronométrée d'une décision à prendre en 15 minutes (sécuriser, décider, prévenir, tracer)
- L'assertivité : ni hérisson, ni paillasson — registres et effets
- Entraînement intensif : refuser une demande hors périmètre avec alternative, demander un renfort avec un argumentaire factuel, poser une limite
- Annoncer une décision impopulaire en donnant du sens : mise en situation collective face à un groupe aux rôles distribués
- Plan d'action individuel : une décision à clarifier, un « non » à poser

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Plus de 75 % du temps en application : simulation chronométrée, jeux de rôle d'assertivité en trinômes tournants avec grilles d'observation, mise en situation collective d'annonce, débriefings structurés
- Les cas sont transposés à votre environnement institutionnel (co-construction possible avec vos équipes RH lors du cadrage)

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer des responsabilités d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION PILOTAGE ET TRANSFORMATION

Manager dans un environnement multiculturel

Quatorze heures pour faire d'une équipe multiculturelle un atout plutôt qu'une source de malentendus.

PUBLIC

Tout manager évoluant dans un environnement multiculturel et souhaitant développer les bonnes pratiques de management de son équipe — 8 participants maximum.

14 heures (2 jours consécutifs), présentiel — 8 participants maximum. Option : une journée complémentaire réunissant le manager et son équipe.

2 jours
(14 h)

8
participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Prendre conscience de la diversité des cultures et des usages au sein de son équipe
- Mesurer l'impact des cultures sur la réussite d'un collectif
- Intégrer et fédérer les identités et les atouts des équipes multiculturelles
- Maîtriser les outils permettant de renforcer sa légitimité et son charisme
- Développer son intelligence émotionnelle en environnement multiculturel

PROGRAMME

Déroulé

- Les postures à adopter : ce qui se négocie, ce qui ne se négocie pas, ce qui se traduit
- Repérer les malentendus culturels récurrents : rapport au temps, à la hiérarchie, à l'écrit, au désaccord
- Adapter sa communication sans renoncer à son exigence
- Gagner en charisme dans un contexte où les codes ne sont pas partagés
- Développer son intelligence émotionnelle : lire les signaux faibles d'une culture que l'on ne connaît pas
- Fédérer autour d'objectifs communs et de règles du jeu explicites
- Conclusion : plan d'action personnalisé de chaque participant sur son équipe réelle

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Une approche fondée sur la remise en question des habitudes et des craintes, par des mises en situation métier adaptées aux participants
- Partages de bonnes pratiques entre pairs, analyses de situations vécues, apports théoriques courts
- Plans d'action personnalisés
- Suivi possible par coaching individuel

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et des situations vécues (J-8)
- En continu : évaluation par les exercices et les mises en situation métier
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer une responsabilité d'encadrement dans un contexte multiculturel ou international.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 18 · mise à jour le 21/11/2026

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — POSTURE ET DÉVELOPPEMENT DU MANAGER

Le manager coach

Deux jours pour installer une posture d'accompagnement : questionner plutôt que prescrire, sans renoncer à l'exigence ni au cadre.

PUBLIC

Tous les managers de l'entreprise ou de l'établissement — idéalement 6 participants, 8 maximum.

2 journées (14 heures), présentiel ou distanciel — idéalement 6 participants, 8 maximum.

2 journées (14 h)

8 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- S'approprier la posture de manager coach et porter une exigence bienveillante dans un cadre défini
- Adapter son accompagnement à chaque collaborateur et s'appuyer sur le questionnement
- Renforcer son écoute active et être un soutien actif de ses équipes
- Faire des feedbacks constructifs et savoir gérer les objections
- Recadrer en préservant la relation
- Mieux se comprendre et mieux comprendre les autres

PROGRAMME

Déroulé

- Ce qu'est et ce que n'est pas la posture de manager coach : ce qu'elle permet, ce qu'elle ne remplace pas
- « Coaching d'un collaborateur » : mise en situation filmée et analysée
- Verbal, para-verbal et non verbal dans la relation d'accompagnement
- L'art du questionnement : investigation, questions ouvertes, reformulation
- Écoute active et gestion des objections
- Le feedback constructif et la méthode DESC
- Comprendre et s'adapter aux personnalités différentes
- Où s'arrête le manager coach : les limites déontologiques de la posture, et quand passer le relais

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Mises en situation filmées et analysées, méthodes et outils utilisés par les coachs professionnels, outils issus de la Communication NonViolente, analyses de situations vécues, apports théoriques courts
- Plan d'action individuel
- Le cadre déontologique de l'accompagnement, présenté page 3, est explicité et discuté avec les participants

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et des situations vécues (J-8)
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer une responsabilité d'encadrement depuis au moins six mois.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — POSTURE ET DÉVELOPPEMENT DU MANAGER

Intégrer l'IA dans ses pratiques managériales

Comprendre, expérimenter, garder la main, puis embarquer son équipe : deux jours pratiques pour un usage responsable de l'IA générative, par le manager et dans son équipe.

PUBLIC

Tout manager, quel que soit son niveau de pratique de l'IA — des utilisateurs réguliers aux managers qui ne l'ont jamais expérimentée.

2 jours

2 jours (14 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur avec une très bonne connaissance de l'IA.

OBJECTIFS

- Comprendre ce qu'est — et ce que n'est pas — l'IA générative : principes, forces et limites structurelles (hallucinations, biais)
- Identifier et expérimenter les cas d'usage managériaux à réelle valeur ajoutée : préparation d'entretiens, synthèses de réunions, écrits professionnels, analyse de tableaux de bord
- Appliquer le cadre juridique et déontologique : protection des données des collaborateurs (RGPD), règlement européen sur l'IA, règles internes de votre organisation
- Exercer un esprit critique systématique face aux productions de l'IA : relire, vérifier, assumer — le jugement humain reste au cœur des décisions
- Se positionner en manager face à l'IA : accompagner l'appropriation par son équipe et réguler les usages non encadrés
- Identifier les réactions de l'équipe face à l'IA et animer un échange sur les craintes et le sens du travail
- Poser des règles d'usage partagées et accompagner un collaborateur inquiet ou réfractaire

PROGRAMME

Jour 1 · L'IA dans ses pratiques de manager

- L'IA générative démystifiée : fonctionnement sans jargon, panorama des outils, démonstration commentée en direct — dont une hallucination provoquée et décortiquée
- Le cadre juridique et déontologique : RGPD et données des collaborateurs, règlement européen sur l'IA, recommandations de la CNIL, confidentialité et discrétion appliquées aux requêtes
- Atelier « feu vert, feu orange, feu rouge » : 12 situations d'usage à trancher en sous-groupes
- Atelier pratique n° 1, sur postes et données 100 % fictives : préparer un entretien, transformer des notes brutes en relevé de décisions, rédiger un courrier et une note
- Atelier pratique n° 2 — l'IA sous contrôle : faire analyser un tableau de bord fictif puis traquer les erreurs et biais de l'analyse produite

Jour 2 · Accompagner son équipe dans l'arrivée de l'IA

- Où en est l'équipe avec l'IA : usages, réactions, ce que l'IA change et ne change pas dans le travail
- Animer un échange d'équipe sur l'IA : craintes, attentes, sens du travail (mise en situation)
- La posture managériale face à l'IA : accompagner enthousiastes et réfractaires, réguler les usages discrets, sans technosolutionnisme ni rejet de principe
- Entretien avec un collaborateur inquiet ou réfractaire (mise en situation) ; compétences humaines à renforcer : jugement, relation, créativité
- Co-construction d'un projet de charte d'usage raisonné de l'IA à l'échelle d'une équipe ; plan d'action individuel : un cas d'usage à tester, une règle à poser, un temps d'échange à animer avec son équipe

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- 75 % du temps en pratique directe sur outils : on n'apprend pas l'IA en diaporama
- Environnements de démonstration sécurisés fournis par SkyllDev, jeux de données 100 % fictives, démonstrations commentées
- Livrables : fiches « structurer sa demande à une IA » et « grille de relecture critique », trame de charte d'équipe, fiche repère juridique mise à jour à chaque session (engagement de veille)
- Mises en situation d'échange d'équipe et d'entretien

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis technique.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 20 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION — POSTURE ET DÉVELOPPEMENT DU MANAGER

Management hybride et à distance

Maintenir le cap, la cohésion et l'équité quand l'équipe travaille sur plusieurs sites, en télétravail ou en horaires éclatés.

1 jour (7 h) — **12** participants maximum

PUBLIC

Managers d'équipes hybrides, multisites ou partiellement en télétravail.

1 jour (7 heures ; 2 demi-journées), présentiel ou classe virtuelle scénarisée — groupes de 12 participants maximum.

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Adapter sa posture managériale au travail hybride : passer du contrôle de présence à la confiance outillée (objectifs, points d'étape)
- Structurer les rituels d'une équipe hybride : briefs, points individuels, temps collectifs — quoi en présentiel, quoi à distance
- Animer des réunions et des entretiens à distance qui engagent réellement
- Prévenir les risques spécifiques : isolement, iniquité présentiel/distanciel, sur-connexion
- Formaliser des règles de fonctionnement partagées avec son équipe

PROGRAMME

Déroulé

- Ce que la distance change au management : confiance, contrôle, signaux faibles qu'on ne voit plus
- Piloter par les objectifs et les points d'étape plutôt que par la présence
- Les rituels de l'équipe hybride : cartographier ses temps managériaux et décider ce qui se joue en présentiel, à distance, en asynchrone (atelier « mon planning hybride »)
- Animer une réunion à distance qui engage : interactions, sous-groupes, outils collaboratifs — mise en pratique outillée en séance
- Conduire un entretien individuel en visioconférence : spécificités, pièges, entraînement en binômes
- Équité et cohésion : prévenir la « double vitesse » entre présents et distants, garantir l'accès à l'information
- Repérer à distance les signaux d'isolement et de sur-connexion ; droit à la déconnexion et exemplarité du manager
- Atelier : la charte de fonctionnement de mon équipe hybride (règles co-construites, à finaliser avec l'équipe) ; plan d'action individuel

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Environ 70 % du temps en application
- En format distanciel, la session est elle-même une démonstration des bonnes pratiques enseignées : séquences courtes, interaction toutes les 10 minutes, ateliers en sous-groupes virtuels, murs collaboratifs persistants — les participants vivent ce qu'ils apprennent à animer
- Outils digitaux mobilisés : classe virtuelle scénarisée, murs collaboratifs, quiz interactifs, sondages

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer des responsabilités d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 21 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Prévention des RPS et santé au travail pour managers

Repérer, en parler, orienter : le rôle du manager de proximité dans la prévention des risques psychosociaux — ni psychologue, ni juge.

PUBLIC

Tout manager souhaitant prévenir les risques psychosociaux dans son équipe et agir à son juste niveau de responsabilité.

1 jour (7 heures ; 2 demi-journées), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS

- Comprendre ce que recouvrent les risques psychosociaux (stress, usure, tensions, isolement) et leurs facteurs, notamment organisationnels
- Situer les responsabilités : ce qui relève de l'employeur, du manager de proximité, des acteurs spécialisés
- Repérer les signaux faibles individuels et collectifs (absentéisme, retrait, irritabilité, accidents, conflits récurrents)
- Agir à son niveau : en parler sans intrusion, réguler la charge et le collectif, orienter vers les bons relais
- Préserver sa propre santé de manager (charge mentale, régulation du stress, droit à la déconnexion)

PROGRAMME

Déroulé

- Les RPS, de quoi parle-t-on : définitions, facteurs de risque, lien entre conflits non traités et RPS
- Cadre et responsabilités : obligations de l'employeur, rôle du manager de proximité — repérer, en parler, orienter
- Les signaux faibles individuels et collectifs : apprendre à les voir dans le quotidien de l'équipe
- Atelier carrousel sur vignettes réalistes : un agent qui se replie, une équipe qui « charge » un collègue, un agent qui confie « je n'en peux plus » — pour chaque cas : ce que je repère / ce que je fais / ce que je ne fais pas / vers qui j'oriente
- Conduire un entretien de repérage : ouvrir le dialogue sans intrusion ni promesse intenable (mises en situation)
- La cartographie des relais internes et externes de votre organisation (co-construite avec vos référents)
- Prévention primaire : régulation de la charge, reconnaissance, qualité du climat d'équipe, organisation du travail
- Se préserver soi-même : signaux personnels, régulation, ressources ; plan d'action individuel de prévention

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Environ 65 % du temps en application, dans un cadre sécurisant adapté à un sujet sensible : confidentialité, situations anonymisées, exercices proposés jamais imposés
- Alternance d'apports courts, d'ateliers d'intelligence collective (carrousel) et de mises en situation d'entretien
- La cartographie des relais est systématiquement adaptée aux dispositifs internes de votre collectivité ou établissement
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer des responsabilités d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Prévenir les RPS et piloter la QVCT : le rôle de la direction

Une journée pour partager une compréhension commune des risques psychosociaux, situer les responsabilités de la direction et poser les bases du plan de prévention de votre organisation.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Membres d'un comité de direction et dirigeants : direction générale, directions fonctionnelles et opérationnelles — 12 participants maximum.

1 jour (7 heures), présentiel, en intra-entreprise, dans vos locaux — 12 participants maximum.

FORMATEUR

Consultante, formatrice et coach en management et leadership.

OBJECTIFS

- Définir les risques psychosociaux, le bien-être au travail et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
- Comprendre les enjeux humains, organisationnels, économiques et sociaux des RPS, notamment leur impact sur la performance
- Identifier les principales obligations légales et réglementaires de l'employeur en matière de prévention des RPS
- Repérer les situations de travail à risque et les signaux faibles, chez soi et chez les autres
- Identifier les conséquences individuelles et collectives des RPS
- Connaître les leviers de prévention, les dispositifs de soutien et les relais à mobiliser ou à alerter
- Co-construire les bases et les étapes d'un plan de prévention des RPS adapté dans votre organisation
- Formaliser des engagements et des plans d'action individuels et collectifs

PROGRAMME

Comprendre (2 h)

- Accueil : objectifs, attentes, enjeux humains et organisationnels des RPS dans votre organisation (35 min)
- RPS, bien-être au travail, QVCT : définitions, six familles de facteurs de risque, facteurs de protection (1 h 25)

Enjeux et responsabilités (2 h)

- Impacts humains et performance de l'organisation ; étude de cas, questionnaire d'audit du bien-être au travail (45 min)
- Cadre juridique : principes généraux de prévention, DUERP, harcèlement moral et sexuel, représentants du personnel ; responsabilités de l'employeur et des managers (1 h 15)

Repérer et agir (1 h 45)

- Situations à risque et signaux faibles, individuels et collectifs, chez les autres et chez soi (1 h)
- Trois niveaux de prévention ; leviers managériaux et organisationnels ; relais internes et externes (45 min)

Construire (1 h 15)

- Atelier : premières bases du plan de prévention RPS de votre organisation ; plans d'action individuels et engagements communs du comité de direction (1 h)
- Synthèse, restitution des engagements, prochaines étapes (15 min)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques, échanges collectifs et autodiagnostic
- Études de cas : vidéo et cas tiré de votre organisation ; questionnaire d'audit du bien-être au travail
- Mises en situation, intelligence collective en sous-groupes, formalisation d'engagements individuels
- Cadre sécurisant : confidentialité, situations anonymisées, exercices proposés, jamais imposés
- Support numérique PDF et questionnaires remis à chaque participant

ÉVALUATION

- En amont : entretien de cadrage avec le client ; auto-positionnement et recueil des attentes à J-8 via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval et mesure de l'écart avec l'auto-positionnement amont ; questionnaire de satisfaction ; plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer une fonction de direction ; aucune connaissance préalable sur les RPS n'est requise.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 23 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Manager en situation de tension

Réguler son propre stress, repérer celui de l'équipe et maintenir un collectif qui fonctionne quand la pression monte.

2 jours (14 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Managers et encadrants de proximité, de service ou d'unité confrontés à une période de tension durable : sous-effectif, réorganisation, charge imprévue, climat dégradé. En complément de la fiche 22, qui traite le rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux de son équipe.

2 jours

FORMATEUR

Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS

- Distinguer la tension qui mobilise de la tension qui use : mécanismes du stress, familles de facteurs de risque, manifestations individuelles et collectives
- Repérer ses propres signaux d'alerte et ceux de ses collaborateurs, et situer le moment où la situation dépasse le rôle du manager
- Réguler ses émotions dans un échange tendu et conserver sa capacité de décision
- Protéger son énergie et sa concentration sur la durée : priorités, refus, interruptions
- Soutenir un collaborateur sous pression et passer le relais vers les ressources de l'organisation

PROGRAMME

Déroulé

- Ce qu'est le stress et ce qu'il n'est pas : mécanismes, familles de facteurs de risque, seuil entre mobilisation et épuisement professionnel
- Autodiagnostic : ses propres signaux, ses déclencheurs, ses stratégies actuelles — celles qui fonctionnent et celles qui coûtent
- Repérer les signaux faibles dans l'équipe : ce qui se voit, ce qui s'entend, et ce qui se tait
- Gérer ses émotions dans un échange tendu : mises en situation filmées et analysées, outils issus de la Communication NonViolente
- Soutenir sans porter : conduire l'entretien avec un collaborateur sous pression, et nommer la limite du rôle managérial
- Passer le relais : acteurs et ressources de la prévention dans l'organisation, qui solliciter et à quel moment
- Protéger son énergie : savoir dire non, traiter les interruptions, distinguer le temps subi du temps choisi
- Rythmes, concentration et récupération : Chronos et Kairos, chronopsychologie, gestion de l'attention
- Lâcher prise : respiration, relaxation et visualisation — exercices courts, praticables entre deux réunions
- Plan d'action individuel à engagements datés et point d'étape en intersession

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Autodiagnostic outillé, mises en situation filmées et analysées, analyses de situations apportées par les participants, entraînements en trinômes avec grilles d'observation, exercices courts de régulation, apports théoriques brefs et immédiatement mis en œuvre
- Journal de bord d'intersession
- Boîte à outils dématérialisée (une fiche outil par séquence clé) et plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : auto-positionnement et recueil des attentes et des situations vécues (J-8) via notre plateforme de gestion pédagogique
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart amont/aval, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert des acquis 1 à 3 mois après la session
- Attestation de formation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer des responsabilités d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 24 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Prévention de l'absentéisme

Une journée pour sortir du constat : comprendre d'où vient l'absentéisme dans son service, et agir sur ce qui dépend de soi.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Tout professionnel en situation de management — 12 participants maximum.

1 jour (7 heures), présentiel — déclinaison distancielle disponible — 12 participants maximum.

FORMATEUR

Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS

- Comprendre la notion d'absentéisme et savoir la mesurer
- Identifier les causes de l'absentéisme dans son propre service
- Repérer les signaux faibles avant l'arrêt
- Trouver et mettre en place les bonnes pratiques permettant d'en réduire l'impact
- Améliorer sa posture professionnelle en situation difficile

PROGRAMME

Déroulé

- Définir et mesurer concrètement l'absentéisme : taux, typologies, ce que les chiffres disent et ne disent pas
- Comprendre les origines : conditions de travail, organisation, relations, sens, vie personnelle
- Identifier les signaux faibles et savoir quand ouvrir la conversation
- Visualiser les conséquences potentielles pour l'équipe, pour l'usager et pour l'établissement
- Agir : l'entretien de retour, la reprise, l'aménagement, la prévention collective
- Atelier « vision board » : construire la représentation partagée d'un service où l'on revient
- Plan d'action individuel et collectif

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques sur diaporama, quiz, ateliers fondés sur la technique du vision board, analyses de situations, échanges et brainstorming
- Plan d'action individuel et collectif formalisé en fin de journée

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et des données d'absentéisme du service (J-8)
- À chaud : quiz aval, questionnaire de satisfaction et plan d'action
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer une responsabilité d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 25 · mise à jour le 21/11/2026

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Santé mentale au travail

Une journée pour savoir de quoi l'on parle, repérer, et agir à sa juste place — sans se prendre pour un soignant.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Tout professionnel qui manage des équipes — 12 participants maximum.

1 jour (7 heures), présentiel — déclinaison distancielle disponible — 12 participants maximum.

FORMATEUR

Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS

- Comprendre la notion de santé mentale en dehors des idées reçues
- Identifier les termes fondamentaux à connaître pour bien accompagner ses équipes
- Savoir où trouver les ressources utiles, dans l'organisation et à l'extérieur
- Identifier les bonnes pratiques permettant de prendre soin de la santé mentale de ses collaborateurs
- Améliorer sa posture professionnelle en situation difficile

PROGRAMME

Déroulé

- Comprendre la notion de santé mentale : définitions, continuum, idées reçues
- Les différents types de troubles : anxieux, dépressifs, du comportement alimentaire, addictifs
- Identifier les signaux faibles et repérer les facteurs de risque dans l'organisation du travail
- Que dire, que ne pas dire : ouvrir la conversation sans diagnostiquer
- Agir en fonction des situations : situation d'urgence, situation de crise, événement traumatique
- Les ressources mobilisables : service de santé au travail, ressources humaines, dispositifs externes
- Les limites du rôle du manager, et le relais vers les professionnels
- Rédaction d'un plan d'action

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques sur diaporama, quiz, analyses de situations, échanges et brainstorming
- La formation est conduite dans un cadre de sécurité psychologique explicite : aucune situation personnelle n'est sollicitée et chaque séquence est proposée, jamais imposée
- Rédaction d'un plan d'action individuel

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et des situations rencontrées (J-8)
- À chaud : quiz aval, questionnaire de satisfaction et plan d'action
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer une responsabilité d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Réussir le retour au travail après une absence longue

Préparer, accueillir et accompagner la reprise d'un collaborateur pour qu'elle tienne dans la durée.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Managers, encadrants de proximité et professionnels RH amenés à accompagner la reprise d'un collaborateur — 12 participants maximum.

1 jour (7 heures), présentiel, en intra-entreprise, dans vos locaux — 12 participants maximum.

FORMATEUR

Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS

- Repérer les enjeux d'une reprise pour la personne, l'équipe et le manager
- Situer son rôle parmi les acteurs de la reprise
- Garder un lien juste pendant l'absence
- Conduire l'entretien de reprise
- Préparer l'équipe, ajuster l'organisation et prévenir la rechute

PROGRAMME

Matin (3 h 30) · Comprendre la reprise

- Situations vécues par le groupe ; quiz de positionnement
- Maladie, épuisement, congé parental, deuil : ce que vit la personne
- Acteurs de la reprise et lien pendant l'absence : ni silence, ni intrusion

Après-midi (3 h 30) · Accompagner le retour

- Préparer et conduire l'entretien de reprise : mises en situation
- Préparer l'équipe : informer sans exposer
- Les premières semaines : signaux d'alerte, points d'étape ; quiz final

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Mises en situation d'entretien de reprise, avec grille d'observation
- Études de cas : maladie longue, épuisement professionnel, retour de congé parental
- Repères sur le rôle de la médecine du travail et des RH, sans conseil juridique ni médical
- Mémo et trame d'entretien de reprise remis ; plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- Recueil des attentes et d'une situation de reprise vécue ou à venir, en amont
- Quiz de positionnement et quiz final : évaluation des acquis
- Productions évaluées : étude de cas, mises en situation sur grille, plan d'accompagnement
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Manager un collaborateur aidant

Repérer, dialoguer, adapter l'organisation : soutenir un collaborateur qui accompagne un proche malade, handicapé ou dépendant.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Managers, professionnels RH et référents qualité de vie au travail — 12 participants maximum.

1 jour (7 heures), présentiel, en intra-entreprise, dans vos locaux — 12 participants maximum.

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Comprendre la situation d'aidant et ses effets sur la vie professionnelle
- Repérer les signaux et ouvrir le dialogue sans intrusion
- Connaître les principaux congés et aménagements, et savoir orienter
- Adapter l'organisation de façon équitable pour toute l'équipe
- Tenir sa posture et ses limites dans la durée

PROGRAMME

Matin (3 h 30) · Comprendre et ouvrir le dialogue

- Les aidants au travail : situations, idées reçues ; quiz de positionnement
- Fatigue, charge mentale, culpabilité : ce que vit l'aidant
- Oser en parler : entretien joué ; congés et aménagements (repères)

Après-midi (3 h 30) · Organiser et soutenir dans la durée

- Aménagements : horaires, télétravail, priorités
- Équité dans l'équipe : expliquer sans dévoiler
- Cas pratiques ; ressources externes ; quiz final

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Entretiens joués avec grille d'observation
- Études de cas tirées de situations professionnelles fréquentes
- Apports courts ; repères sur les congés et aménagements, vérifiés à la date de chaque session
- Mémo des dispositifs et des interlocuteurs remis ; plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- Recueil des attentes en amont
- Quiz de positionnement et quiz final : évaluation des acquis
- Productions évaluées : entretien joué sur grille, étude de cas, plan d'action
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Accompagner le deuil en entreprise

Deux jours sur ce que personne n'apprend : que dire à un collaborateur endeuillé, comment tenir l'équipe, et comment accueillir un retour.

PUBLIC

Tout professionnel qui encadre une équipe : manager, responsable d'équipe, chef de service — de 4 à 10 participants.

2 jours

2 jours (14 h)

10 participants maximum

FORMATEUR

Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS

- Comprendre le processus de deuil et ses effets physiques, psychologiques et cognitifs
- Adopter la juste posture managériale : savoir quoi dire et ne pas dire, être présent sans s'imposer
- Savoir accompagner un collaborateur en deuil et gérer l'impact sur le collectif après un décès
- Savoir accompagner la reprise de poste après un deuil ou une absence longue
- Repérer les impacts sur l'équipe et la continuité d'activité, et savoir y faire face

PROGRAMME

Jour 1 · Comprendre

- Le processus de deuil, idées reçues et repères
- L'approche du docteur Christophe Fauré
- Les modèles par étapes présentés comme repères historiques et leurs limites
- Les types de deuil, dont les « deuils oubliés »
- Ce que vit la personne
- Les impacts sur l'équipe et sur la continuité d'activité

Jour 2 · Agir, posture et pratique

- Mener l'échange et accueillir l'émotion
- Manager un collaborateur en deuil
- Faire face au décès d'un collègue
- Accompagner la reprise de poste
- Intelligence émotionnelle et signaux faibles
- Entraînement à la posture par mises en situation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Approche immersive : les mises en situation et les jeux de rôles réalistes sont au cœur du dispositif, conduits dans un cadre de sécurité psychologique strict — aucune situation personnelle n'est sollicitée, chaque séquence est proposée et jamais imposée
- Analyses de situations professionnelles vécues, échanges, brainstorming, quiz et repères théoriques
- Plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : évaluation des acquis et recueil des attentes (J-8)
- À chaud : évaluation des acquis après formation avec mesure d'écart, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer une responsabilité d'encadrement.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Gestion des incivilités et des situations de violence

Deux jours pour faire face à l'agressivité venue de l'extérieur : désamorcer, se protéger, et savoir ce qui se passe après.

PUBLIC

Tout personnel de l'entreprise ou de l'établissement en contact avec le public — 12 participants maximum.

2 jours

2 jours (14 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes de la relation victime-agresseur
- Distinguer les faits qui relèvent du code social de ceux qui relèvent du code légal
- Identifier les éléments verbaux ou comportementaux amplificateurs de conflit, voire de violence
- Savoir gérer ses émotions dans une situation de tension
- Se sentir plus à l'aise dans la gestion des conflits

PROGRAMME

Jour 1 · Gestion des incivilités

- Tour de table sur les contextes et les conditions de travail
- Le cadre légal de la lutte contre les discriminations
- Quiz code social et code légal
- Mises en situation filmées et analysées
- Techniques de gestion des incivilités — posture, passage de relais, rappel à la loi
- Renforcer son écoute

Jour 2 · Gestion des situations de violence

- La relation victime-agresseur
- Prendre du recul sur l'agression
- Mises en situation
- Production de fiches conseil en sous-groupes
- Le rôle du manager après une agression
- Pistes pour limiter les incivilités dans son organisation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Méthodes de structuration de la pensée, outils issus de la Communication NonViolente, analyses de situations filmées, échanges
- Apports théoriques courts
- Les mises en situation sont calibrées avec le commanditaire en amont pour rester au niveau de tension utile à l'apprentissage
- Plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et des situations réellement rencontrées (J-8)
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel ; fiches conseil produites par le groupe remises à l'établissement
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION · QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Manager une équipe exposée aux incivilités

Prévenir l'usure, soutenir après un incident, faire de la sécurité une affaire d'équipe.

PUBLIC

Managers de proximité et responsables de service dont les équipes sont au contact du public. Complète la formation « Gestion des incivilités et des situations de violence », destinée aux équipes — 12 participants maximum.

1 jour (7 heures), présentiel, en intra-entreprise, dans vos locaux — 12 participants maximum.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Comprendre les effets des incivilités répétées sur les personnes et le collectif
- Repérer les signaux d'usure dans son équipe
- Soutenir un collaborateur juste après un incident
- Conduire un temps d'échange collectif après un incident
- Construire avec l'équipe des règles et des appuis de prévention

PROGRAMME

Matin (3 h 30) · Comprendre et soutenir

- Incivilités vécues par les équipes ; quiz de positionnement
- Effets cumulés : stress, désengagement, absentéisme ; signaux d'usure
- L'entretien de soutien après un incident : mise en situation

Après-midi (3 h 30) · Agir collectivement

- Le temps d'échange en équipe après un incident
- Suites à donner : signalement, plainte, soutien (repères)
- Règles communes, organisation de l'accueil ; quiz final

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Mises en situation à partir d'incidents réels des équipes, anonymisés, avec grille d'observation
- Études de cas et partage de pratiques entre managers
- Apports courts : mécanismes de l'agressivité, soutien post-incident, prévention collective
- Fiches outils remises (entretien de soutien, échange d'équipe) ; plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- Recueil des attentes et d'un incident vécu par l'équipe, en amont
- Quiz de positionnement et quiz final : évaluation des acquis
- Productions évaluées : mises en situation sur grille, production collective
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 31 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Référentes et référents agissements sexistes et harcèlement sexuel

Une journée pour tenir un rôle qui ne s'improvise pas : connaître le cadre, accueillir une parole, et rendre compte.

PUBLIC

Référentes et référents harcèlement sexuel et agissements sexistes désignés par le comité social et économique ou nommés par l'employeur, responsables ressources humaines — jusqu'à 12 participants.

1 jour (7 heures), présentiel — jusqu'à 12 participants. Option : forfait global de 2 heures d'assistance après la formation.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach-formateur ou formatrice spécialisé·e dans la sensibilisation aux harcèlements.

OBJECTIFS

- Comprendre les points importants de la législation
- Différencier et identifier le sexisme et le harcèlement sexuel
- Acquérir les clés pour lutter contre les harcèlements sexuels et les agissements sexistes
- Adopter un comportement adapté et empathique aux côtés des victimes
- Savoir orienter les salariés vers les bons interlocuteurs et rédiger des comptes rendus efficaces

PROGRAMME

Déroulé

- Tour de table et quiz de positionnement ; jeu de rôle sur différents comportements
- Définir le sexisme et le harcèlement sexuel : ce que dit le droit, ce que dit l'usage
- Lecture commentée d'un courrier de licenciement pour faits de harcèlement
- Présentation de la réglementation applicable et des obligations de l'employeur
- Les procédures internes de votre organisation : signalement, enquête, mesures conservatoires — séquence construite avec vous en amont
- Le rôle des différents interlocuteurs : référent employeur, référent CSE, ressources humaines, médecine du travail, inspection du travail
- Empathie et gestion des émotions ; l'écoute active au service des victimes ; distinguer faits, émotions et opinions
- Les bons comportements et les attitudes à éviter ; prévention et signaux faibles
- Jeu de rôle « accueillir une victime » ; rédiger un compte rendu ; quiz d'évaluation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Mises en situation et jeux de rôle, communication empathique et gestion des émotions, analyses de situations, outils et méthodes de prévention, apports théoriques
- La séquence consacrée aux procédures est systématiquement contextualisée à vos propres procédures internes lors du cadrage
- Plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et transmission des procédures internes par le commanditaire (J-8)
- À chaud : quiz d'évaluation des acquis et questionnaire de satisfaction
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 32 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION PRÉVENTION

Manager face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes : prévenir, repérer, agir

Poser le cadre dans son équipe, réagir sur le moment, recevoir une parole et passer le relais.

PUBLIC

Managers de proximité, managers de managers, responsables de service.

Présentiel, en intra-entreprise, dans vos locaux.

1 journée (7 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach-formateur ou formatrice spécialisé·e dans la sensibilisation aux harcèlements.

OBJECTIFS

- 1. Distinguer agissement sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle à partir de situations d'équipe *› Matin, séq. 2-3 · quiz*
- 2. Situer son rôle de manager, ses obligations et ses limites, et identifier les bons relais *› Matin, séq. 4 · quiz, carte des relais*
- 3. Poser et faire vivre un cadre de prévention dans son équipe *› Matin, séq. 5 · production individuelle*
- 4. Réagir sur le moment à un propos ou à un comportement sexiste *› Après-midi, séq. 6 · mise en situation observée*
- 5. Recevoir une parole : écouter et questionner sans enquêter, puis passer le relais *› Après-midi, séq. 7 · mise en situation observée*
- 6. Protéger la personne et réguler l'équipe après un signalement *› Après-midi, séq. 8-9 · étude de cas, plan d'action*

PROGRAMME

Matin (3 h 30) · Comprendre et prévenir

- 1. Ouverture, cadre de confiance, quiz de positionnement — 30 min
- 2. Agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle : l'effet plutôt que l'intention — 40 min
- 3. Étude de cas : qualifier des situations d'équipe (terrain, réunion, messagerie) — 45 min
- 4. Le rôle du manager et ses limites ; les interlocuteurs internes et externes — 35 min
- 5. Atelier « ce que je dis à mon équipe » : le cadre, l'humour, l'accueil des nouveaux — 60 min

Après-midi (3 h 30) · Agir

- 6. Réagir sur le moment, en réunion ou sur le terrain : mises en situation — 60 min
- 7. Recevoir une parole : écouter, questionner sans orienter, ne pas promettre le secret, orienter — 60 min
- 8. Après le signalement : protéger, prévenir les représailles, gérer rumeurs et clivages — 45 min
- 9. Ma carte des relais, plan d'action individuel, quiz final et bilan — 45 min

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Mises en situation et études de cas tirées du quotidien des participants, anonymisées, avec grille d'observation
- Le questionnement au cœur : l'intervenant fait réfléchir plutôt qu'il ne prescrit, et entraîne les managers à questionner
- Apports courts : définitions, rôle du manager, procédures internes de l'organisation
- Aucun récit personnel demandé, exercices proposés jamais imposés ; fiches outils et plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- Recueil des attentes et des procédures internes de l'organisation, en amont
- Quiz de positionnement et quiz final : évaluation des acquis (obj. 1-2)
- Mises en situation sur grille (obj. 4-5) ; production individuelle, étude de cas et plan d'action (obj. 3, 6)
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 33 · mise à jour le 22/11/2026

FORMATION SENSIBILISATION

Respect au travail : stop au sexisme et au harcèlement sexuel

Une formation d'une heure pour reconnaître les situations, connaître les bons réflexes et savoir à qui parler.

PUBLIC

Tout le personnel, quelle que soit la fonction, encadrement compris, y compris les personnes peu à l'aise avec l'écrit ou le français.

Présentiel, sur site, dans vos locaux ; plusieurs ateliers peuvent se succéder dans la journée.

1 heure par atelier

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach-formateur ou formatrice spécialisé·e dans la sensibilisation aux harcèlements.

OBJECTIFS

- 1. Reconnaître les propos et comportements qui relèvent de l'agissement sexiste, du harcèlement sexuel ou de l'agression sexuelle *› séq. 2-3 · votes sur cas, quiz individuel*
- 2. Distinguer la maladresse isolée, le propos déplacé, l'agissement sexiste et le harcèlement, sans banaliser ni accuser à tort *› séq. 3 · votes sur cas, quiz individuel*
- 3. Connaître les bons réflexes selon sa place : personne concernée, témoin, manager *› séq. 4 · quiz individuel*
- 4. Savoir que le témoin de bonne foi est protégé, et à qui s'adresser dans l'organisation et à l'extérieur *› séq. 4-6 · quiz individuel*

PROGRAMME

Reconnaître (35 min)

- 1. Accueil, règles du groupe ; positionnement par un vote : « Une blague, c'est toujours drôle ? » — 5 min
- 2. Trois niveaux : agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle ; l'effet sur l'autre ; le consentement — 10 min
- 3. Cas pratiques tirés du métier : acceptable ou non ? Vote vert, orange, rouge, puis débriefing — 20 min

Réagir (25 min)

- 4. Les réflexes de la personne concernée, du témoin, du manager ; protection contre les représailles ; contacts — 15 min
- 5. Quiz individuel vrai / faux, questions lues à voix haute, réponses par pictogrammes, correction immédiate — 7 min
- 6. Trois messages à retenir ; fiche mémo ; questionnaire de satisfaction — 3 min

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Situations fictives ancrées dans le métier des participants, adaptées en amont à l'organisation
- Vote à main levée et code couleur : chacun participe sans avoir à lire ni à parler devant le groupe
- Le questionnement plutôt que l'exposé : l'intervenant fait réfléchir le groupe sur chaque situation
- Apports très courts, une idée à la fois, pictogrammes ; fiche mémo d'une page remise à chacun
- Aucun récit personnel demandé ; intervenant disponible en privé après la séance, selon une conduite convenue avec l'employeur

ÉVALUATION

- Recueil en amont, auprès de l'employeur, des contacts internes et du canal de signalement à afficher
- Positionnement par vote en ouverture ; votes sur cas (obj. 1-2)
- Quiz individuel de fin de formation, accessible sans lecture : évaluation des acquis (obj. 1 à 4)
- Questionnaire de satisfaction à chaud ; émargement ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 34 · mise à jour le 22/11/2026

FORMATION — QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Recrutement et non-discrimination à l'embauche

Recruter sur des critères objectifs, du cadrage du besoin à la période d'essai : connaître le droit, repérer ses biais, structurer chaque étape, tracer sa décision.

2 jours (14 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Toute personne concernée par le recrutement : managers qui recrutent, professionnels RH et chargés de recrutement, membres de jury ou de comité de sélection — 12 participants maximum.

2 jours

FORMATEUR

Consultante, formatrice et coach en management et leadership.

OBJECTIFS

- Qualifier une situation de recrutement au regard du droit
- Repérer ses propres biais et répondre à un préjugé exprimé
- Cadrer le besoin avec le manager et rédiger une offre non discriminante
- Trier sur grille ; encadrer l'usage des tests et outils numériques
- Conduire un entretien structuré, fondé sur des faits significatifs
- Décider à plusieurs, répondre au candidat, bâtir son plan d'action

PROGRAMME

Jour 1 · matin (3 h 30) · Le cadre légal

- Les pratiques du groupe ; quiz de positionnement
- Critères prohibés, exceptions, preuve, sanctions ; qui doit être formé (Code du travail, art. L. 1131-2)
- Étude de cas : licite, illicite ou à risque ?

Jour 1 · après-midi (3 h 30) · Les biais

- Autodiagnostic : ce qui me fait dire « oui » à un candidat
- Stéréotypes et biais ; tri de CV fictifs, puis questionnement
- Répondre à un préjugé exprimé par un manager

Jour 2 · matin (3 h 30) · Objectiver

- Le brief avec le manager ; corriger puis réécrire une offre
- Rémunération : la transparence qui se prépare
- Grille de tri ; tests et outils d'IA : informer, garder la main

Jour 2 · après-midi (3 h 30) · L'entretien et la décision

- Entretien structuré, faits significatifs ; mises en situation en trios
- Décider à plusieurs, répondre au candidat, conserver les données, valider l'essai
- Diagnostic de son organisation ; plan d'action, quiz final

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Questionnement : chacun interroge ses propres critères de choix
- Mises en situation (brief, entretien, retour au candidat) avec grille d'observation
- Études de cas, autodiagnostics, tri de candidatures fictives, documents des participants
- Apports courts ; mémo et cahier d'activités remis ; plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- Recueil des attentes et des pratiques en amont
- Quiz de positionnement et quiz final : évaluation des acquis
- Productions évaluées : offre et grille, entretien sur grille, plan d'action
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 35 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Recrutement et non-discrimination à l'embauche : l'essentiel en une journée

Une journée pour recruter sur des critères objectifs : connaître le droit, repérer ses biais, rédiger une offre, trier sur grille, conduire l'entretien et motiver sa décision.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Toute personne concernée par le recrutement : managers qui recrutent, professionnels RH et chargés de recrutement, membres de jury ou de comité de sélection — 12 participants maximum.

1 jour (7 heures), présentiel, en intra-entreprise, dans vos locaux ; possible en classe virtuelle — 12 participants maximum.

FORMATEUR

Consultante, formatrice et coach en management et leadership.

OBJECTIFS

- Qualifier une situation de recrutement au regard du droit
- Repérer ses propres biais et répondre à un préjugé exprimé
- Rédiger une offre non discriminante et trier les candidatures sur grille
- Conduire un entretien structuré, fondé sur des faits significatifs
- Motiver et tracer sa décision ; bâtir son plan d'action

PROGRAMME

Matin, 1re partie (1 h 55) · Le cadre légal

- Les pratiques du groupe ; quiz de positionnement
- Critères prohibés, exceptions, preuve, sanctions ; qui doit être formé (Code du travail, art. L. 1131-2)
- Étude de cas : licite, illicite ou à risque ?

Matin, 2e partie (1 h 35) · Les biais

- Autodiagnostic express ; stéréotypes et biais
- Tri de CV fictifs, puis questionnement
- Répondre à un préjugé exprimé par un manager

Après-midi, 1re partie (1 h 45) · Offre et tri

- Du besoin au profil ; rémunération : la transparence qui se prépare
- Corriger une offre fictive, puis la réécrire
- Grille de tri ; tests et outils d'IA : informer, garder la main

Après-midi, 2e partie (1 h 45) · Entretien et décision

- Entretien structuré, faits significatifs ; mises en situation en trios
- Décider à plusieurs, répondre au candidat, conserver les données
- Plan d'action, quiz final

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Questionnement : chacun interroge ses propres critères de choix
- Mises en situation d'entretien en trios avec grille d'observation
- Étude de cas, tri de candidatures fictives, offre à corriger
- Apports courts ; mémo et cahier d'activités remis ; plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- Recueil des attentes et des pratiques en amont
- Quiz de positionnement et quiz final : évaluation des acquis
- Productions évaluées : offre et grille, entretien sur grille, plan d'action
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 36 · mise à jour le 21/11/2026

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — COHÉSION ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

Renforcer la communication et la cohésion de l'équipe

Deux jours pour remettre une équipe en état de se parler : les non-dits, le rapport à l'erreur, et ce qui se joue entre les personnes.

PUBLIC

Tout personnel de l'établissement ou de l'entreprise ayant des interactions professionnelles régulières — idéalement 8 participants, 12 maximum.

2 jours

2 jours (14 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Consolider les acquis de communication verbale, para-verbale et non verbale, et de gestion de l'imprévu
- Maintenir le lien en situation complexe
- Renforcer les compétences relationnelles au sein de l'équipe et avec les autres services
- Améliorer son rapport à l'erreur et sortir du silence pour entrer dans une logique d'amélioration continue
- Contribuer à une meilleure qualité de vie au travail

PROGRAMME

Jour 1

- Exercices de team building
- Les bases de la communication
- Les clés d'une communication réussie
- Mises en situation métier et jeux de rôles

Jour 2

- Gestion des émotions et du stress
- Gestion des objections
- Savoir convaincre
- Comprendre les personnalités différentes
- Savoir recadrer
- Appréhender et résoudre les conflits
- Mises en situation métier et jeux de rôles

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Des jeux et des techniques comportementales pour rendre les participants plus à l'aise devant leurs différents interlocuteurs
- Méthodes de structuration de la pensée, analyses de situations, échanges
- Apports théoriques courts
- Le travail se fait sur les situations réelles de l'équipe, dans un cadre de confidentialité posé en ouverture
- Plan d'action individuel et, en option, charte de fonctionnement co-construite
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : entretien de cadrage avec le commanditaire et recueil des attentes des participants (J-8)
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun. La formation se déroule en équipe constituée.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION COHÉSION ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

Renforcer la communication et la cohésion du comité de direction

Deux jours pour une équipe de direction : libérer la parole entre pairs, sans que cela coûte à l'autorité de chacun.

2 jours (14 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Membres d'un comité de direction ou d'un comité de pilotage — idéalement 8 participants, 12 maximum.

2 jours

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Renforcer les compétences relationnelles au sein du comité et avec le reste de l'organisation
- Libérer la parole entre les membres du comité pour résoudre les difficultés et renforcer les liens
- Consolider les acquis de communication et de gestion de l'imprévu
- S'approprier ou renforcer des outils de management partagés
- Maintenir le lien en situation complexe et relativiser le rapport à l'erreur

PROGRAMME

Jour 1

- Exercices de team building
- Les bases de la communication
- Les clés d'une communication réussie
- Gestion des émotions et du stress
- Mises en situation métier et jeux de rôles

Jour 2

- Mieux gérer son temps et déléguer
- Gérer les objections
- Recadrer et gérer les conflits
- Devenir un manager leader
- Exprimer ses attentes et recevoir celles de ses collègues
- Comprendre les personnalités différentes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Jeux et techniques comportementales, structuration de la pensée, outils de management d'équipe, analyses de situations, échanges et brainstorming
- Apports théoriques courts
- Le cadre de confidentialité est posé en ouverture et rappelé à chaque séquence sensible : ce qui se dit dans la salle y reste
- Plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : entretien de cadrage avec le dirigeant et recueil individuel des attentes des membres (J-8)
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Appartenir au comité de direction ou de pilotage concerné.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — COHÉSION ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

Co-développement entre managers

Un cycle d'ateliers d'entraide structurée entre pairs : résoudre des situations managériales réelles et bâtir un réseau durable.

PUBLIC

Managers volontaires de tous niveaux, réunis en groupe stable pendant toute la durée du cycle (mixité de directions ou de sites recherchée).

Cycle de 4 à 6 ateliers d'une demi-journée (3 h), espacés de 4 à 6 semaines — présentiel ou visioconférence — cercles de 6 à 8 managers, animés par un facilitateur formé à la méthode.

4 à 6 ateliers
(3 h chacun)

8
participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur en management et communication formé au codéveloppement.

OBJECTIFS

- Résoudre des situations managériales réelles grâce à l'intelligence collective d'un groupe de pairs
- S'approprier la méthode structurée du co-développement professionnel, réplicable ensuite en autonomie
- Élargir son répertoire de pratiques managériales au contact de contextes différents du sien
- Rompre l'isolement du manager et constituer un réseau d'entraide durable au sein de votre organisation

PROGRAMME

Atelier 1 · Lancement

- Cadre et règles du groupe (confidentialité, bienveillance, non-jugement, assiduité), appropriation de la méthode, première consultation

Rotation des rôles

- Chaque participant est tour à tour client et consultant au fil du cycle

Capitalisation

- Capitalisation continue des enseignements transversaux du groupe (repères partagés, bonnes pratiques)

- À chaque atelier, un ou deux cycles complets de consultation en 6 étapes : exposé de la situation par le « client » ; questions de clarification des « consultants » ; contrat (ce que le client attend du groupe) ; consultation (réactions, idées, expériences des pairs) ; synthèse et plan d'action du client ; apprentissages du groupe

Suivi inter-ateliers

- Chaque « client » expérimente son plan d'action et en rend compte au groupe à l'atelier suivant

Dernier atelier · Bilan du cycle

- Chemin parcouru, enseignements collectifs, modalités de pérennisation du réseau de pairs en autonomie

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Le co-développement est par nature 100 % ancré dans les situations réelles des participants : aucun cas d'école, uniquement des situations vécues, traitées selon un protocole rigoureux qui garantit à la fois la profondeur du travail et la sécurité de chacun
- Animation par un facilitateur formé à la méthode, garant du cadre et du rythme
- Format éprouvé en présentiel comme en visioconférence (règles de prise de parole séquencées, tableau partagé)

ÉVALUATION

- En amont : entretien de cadrage avec le commanditaire et recueil des attentes des participants
- En continu : plans d'action individuels formalisés à chaque consultation et suivis d'un atelier à l'autre
- À chaud : questionnaire de satisfaction à chaque atelier et bilan de fin de cycle
- À froid : évaluation du transfert et de la pérennisation du réseau 3 mois après le dernier atelier
- Attestation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer des responsabilités d'encadrement ; engagement d'assiduité sur l'ensemble du cycle.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 39 · mise à jour le 21/11/2026

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — COHÉSION ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

Codéveloppement entre dirigeants de PME

Six séances entre pairs pour traiter les questions concrètes du dirigeant : équipe, croissance, associés, décisions.

PUBLIC

Dirigeants et associés de TPE-PME, d'entreprises différentes et non concurrentes — 6 à 8 participants.

6 séances de 3 h (18 heures), espacées de 4 à 6 semaines — en inter-entreprises (groupe constitué par SkyllDev, ouvert dès 6 inscrits ; dates et tarif par participant sur demande) ou au sein d'un réseau de dirigeants ; possible en classe virtuelle — 6 à 8 participants.

6 séances
(18 h)

8
participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur en management et communication formé au codéveloppement.

OBJECTIFS

- Exposer une situation réelle de dirigeant et formuler une demande d'aide claire
- Questionner et conseiller un pair de façon utile
- Bâtir un plan d'action concret et en rendre compte au groupe
- Prendre du recul sur ses pratiques : décision, délégation, relation aux équipes
- Constituer un réseau d'entraide durable entre pairs

PROGRAMME

Séance 1 · Lancer le groupe

- Cadre : confidentialité, non-concurrence, engagement
- Les sept étapes du codéveloppement
- Première consultation

Séances 2 et 3 · Consulter

- Une à deux situations par séance, en sept étapes
- Situations apportées par les dirigeants
- Point d'étape sur les plans d'action

Séances 4 et 5 · Approfondir

- Consultations ; thèmes récurrents du groupe
- Apports courts à la demande : délégation, décision
- Point d'étape sur les plans d'action

Séance 6 · Capitaliser

- Dernière consultation
- Bilan des apprentissages individuels et collectifs
- Suite à donner au groupe

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Le codéveloppement professionnel, selon ses sept étapes
- Climat de confidentialité et de bienveillance ; engagement écrit des participants
- Apports courts en fonction des situations traitées ; journal de bord individuel
- Plan d'action à chaque consultation, suivi d'une séance à l'autre

ÉVALUATION

- Recueil des attentes en amont
- Autoévaluation en début et en fin de cycle
- Suivi des plans d'action à chaque séance ; bilan collectif
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Être dirigeant ou associé d'une entreprise ; s'engager sur les six séances.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — COHÉSION ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

Escape game pédagogique : faire équipe

Une journée où l'équipe se voit fonctionner en conditions réelles — puis analyse ce qu'elle vient de faire.

PUBLIC

Directions et équipes constituées — 6 personnes maximum par groupe. Deux formats : un groupe sur la journée, ou deux groupes (un le matin, un l'après-midi).

1 jour (7 heures), présentiel uniquement — le dispositif repose sur du matériel de jeu immersif — 6 personnes maximum par groupe.

1 jour
(7 h)

6
participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Tester les mécanismes de fonctionnement d'une équipe en situation de contrainte
- Analyser les comportements, le cadre de référence et les représentations à l'origine des décisions
- Identifier et formuler des plans d'action individuels et collectifs

PROGRAMME

Déroulé

- Briefing et règles de sécurité
- Réalisation en équipe de l'escape game « Improbable prise de poste »
- Débriefing sur le déroulé et sur les comportements observés
- Les mécanismes de fonctionnement d'une équipe : leadership spontané, circulation de l'information, prise de décision
- Le cadre de référence de chacun et son application dans l'action
- Les représentations à l'origine des décisions prises
- Consolider sa communication et renforcer son écoute active
- Bilan des apprentissages et capacités apprenantes du collectif
- Réalisation d'une charte d'équipe. Dans le format à deux groupes, le programme est resserré sur le débriefing et la charte

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Jeu d'escape game conçu pour l'analyse des dynamiques collectives, débriefing par tour de table, réflexion en sous-groupes, production d'une charte d'équipe
- Matériel de jeu immersif, diaporama de débriefing, outils de charte d'équipe et bibliographie remis aux participants

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes du commanditaire et des participants
- En continu : émargement par demi-journée, évaluation par la participation au jeu et à la production de la charte
- À chaud : questionnaire de fin de formation donnant lieu à attestation
- La charte produite est remise à l'établissement

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis nécessaire.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 41 · mise à jour le 21/11/2026

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — COHÉSION ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

Séminaire de cohésion d'équipe

Un format sur mesure, précédé d'entretiens individuels confidentiels : ce que l'équipe ne dit pas en réunion devient la matière du séminaire.

PUBLIC

Comité de direction, équipe de siège, équipe managériale d'un ou plusieurs établissements — format calibré au cas par cas.

2 journées (14 heures), précédées d'une phase d'entretiens individuels pouvant démarrer un mois avant. Format résidentiel possible. Contenu et déroulé construits avec la direction lors du cadrage.

2 journées
(14 h)

effectif sur mesure

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS

- Fédérer l'équipe et l'impliquer dans la définition d'un mieux vivre ensemble au service d'un mieux travailler ensemble
- Faire émerger et traiter ce qui ne se dit pas en réunion
- Aboutir, lorsque c'est l'objectif retenu, à une charte de fonctionnement consensuelle
- Marquer une étape dans l'histoire du collectif ou dans l'appropriation d'un projet d'établissement

PROGRAMME

Préparation

- Entretiens individuels confidentiels avec chaque participant
- Seules les synthèses sont communiquées, les verbatims sont anonymisés avant remise à la direction

Journée 1, matin

- Introduction par la direction
- Restitution de la synthèse des entretiens
- Présentations croisées
- Brainstorming en sous-groupes
- Expression des attentes réciproques

Journée 1, après-midi

- Exercice d'intelligence collective
- Atelier d'écoute active
- Premières bases d'une charte de fonctionnement
- Temps informel de cohésion

Journée 2

- Animation d'intelligence collective
- Organisation personnelle : gestion du temps, délégation, gestion des conflits
- Restitution et élaboration de la charte
- Conclusion par la direction
- Activité de cohésion

Variante « appropriation du projet d'établissement »

- Alternance de temps d'atelier, de conférences et de temps informels, sur deux journées avec déplacement

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Entretiens individuels préalables conduits par l'intervenant, ateliers d'intelligence collective, expression des attentes réciproques, production collective d'une charte
- Des outils de connaissance de soi peuvent être mobilisés selon le cadrage
- Le dispositif est intégralement construit sur mesure : la trame ci-dessus est un exemple de déroulé

ÉVALUATION

- En amont : entretiens individuels et recueil des attentes de la direction
- À chaud : questionnaire de satisfaction et charte produite remise à la direction
- À froid : point de suivi à 3 mois sur la mise en œuvre de la charte
- Attestation de formation remise lorsque le séminaire est conduit dans un cadre de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun. Le séminaire s'adresse à une équipe constituée.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 42 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION COHÉSION ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

Cultures en scène : révéler et faire évoluer la culture de son équipe

Une même situation de travail jouée par des comédiens sous quatre cultures d'équipe : on voit sa culture, on la nomme, puis on met en scène celle dont on a besoin.

PUBLIC

Une équipe constituée, un comité de direction ou un collectif managérial d'une même organisation ; particulièrement utile après une fusion ou avant une transformation — de 8 à 15 participants.

1 jour (7 heures), présentiel uniquement, en intra-entreprise, dans une salle permettant un espace scénique de 3 × 3 m — de 8 à 15 participants.

1 jour
(7 h)

15
participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle, en coanimation avec deux comédiens ou comédiennes.

OBJECTIFS

- Repérer, dans une situation jouée, les marqueurs observables d'une culture d'équipe
- S'approprier un langage commun : les deux axes et les quatre scènes
- Positionner son équipe à partir de faits et lire les écarts de perception
- Définir la scène dont les projets des 18 prochains mois auront besoin
- Traduire l'écart en 3 à 5 engagements d'équipe observables, portés et datés

PROGRAMME

Matin · Voir la culture

- Cadre de sécurité ; « ici, on ne fait pas comme ça » : anecdotes
- Une même réunion jouée par les comédiens sous quatre cultures
- Jeu dirigé : arrêter la scène, la faire rejouer autrement

Fin de matinée · Nommer et se situer

- Les deux axes et les quatre scènes ; quiz de reconnaissance
- Positionnement individuel et silencieux sur la carte : vécu et perçu

Après-midi · Diagnostiquer et viser

- Lecture collective de la carte, debout : consensus, dispersions, écarts
- Les pièces à jouer dans les 18 mois ; la scène cible

Fin d'après-midi · Mettre en scène le changement

- Scène remontée : l'équipe dirige les comédiens vers sa scène cible
- Plan d'action : arrêter, commencer, continuer ; porteurs et échéances

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Théâtre de démonstration et jeu dirigé : les comédiens jouent, les participants arrêtent la scène et la font rejouer
- Carte des quatre scènes en grand format ; positionnement individuel puis diagnostic collectif fondé sur des faits
- Cadre sécurisant : le dispositif lit des collectifs et des situations, jamais des personnes ; aucun profilage individuel
- Carte et plan d'action photographiés et remis au commanditaire sous 48 h
- La coanimation par deux comédiens ou comédiennes fait partie du dispositif et du prix

ÉVALUATION

- Entretien de cadrage avec le commanditaire et questionnaire de positionnement des participants, en amont
- Quiz de reconnaissance des quatre scènes : évaluation des acquis
- Productions évaluées : carte et diagnostic argumenté, plan d'action signé
- Satisfaction à chaud ; évaluation à froid à 3 mois des engagements ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Participants issus d'une même équipe ou d'un même collectif. Variante découverte de 3 h 30 sur demande.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 43 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

La communication dans l'équipe pour mieux accompagner le patient ou le résident

Deux jours avec toute l'équipe, soignants et non-soignants : ce qui circule mal entre nous finit par se voir au lit du patient.

PUBLIC

Tout personnel de l'établissement, idéalement en équipes pluridisciplinaires — idéalement 8 participants, 12 maximum.

2 jours

2 jours (14 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur, spécialisé en management et communication interpersonnelle, avec une excellente connaissance des spécificités du secteur de la santé.

OBJECTIFS

- Consolider les acquis de communication verbale, para-verbale et non verbale, et de gestion de l'imprévu
- Maintenir le lien en situation complexe
- Renforcer les compétences relationnelles au sein de l'équipe et avec les autres services
- Faciliter les relations avec les familles
- Améliorer son rapport à l'erreur et sortir du silence pour entrer dans une logique d'amélioration continue
- Contribuer à une meilleure qualité de vie au travail

PROGRAMME

Jour 1

- Exercices de team building
- Les bases de la communication
- Les clés d'une communication réussie
- Mises en situation métier et jeux de rôles construits sur les scènes réelles de l'établissement

Jour 2

- Gestion des émotions et du stress
- Gestion des objections
- Savoir convaincre
- Savoir recadrer
- Comprendre les personnalités différentes
- Mises en situation métier et jeux de rôles

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Jeux et techniques comportementales, structuration de la pensée, analyses de situations vécues, échanges
- Apports théoriques sur diaporama, courts et immédiatement appliqués
- Les mises en situation sont écrites à partir des situations réelles recueillies en amont auprès des équipes
- Plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : entretien de cadrage avec l'encadrement et recueil des situations vécues (J-8)
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION — SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Un comité de direction serein pour un établissement épanoui

Deux jours pour l'équipe de direction d'un établissement de santé ou médico-social : ce qui se règle au CODIR ne se règle pas dans les services.

PUBLIC

Membres du comité de direction ou du comité de pilotage d'un établissement sanitaire, social ou médico-social — idéalement 8 participants, 12 maximum.

2 jours

2 jours (14 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach en management et communication, avec une excellente connaissance des spécificités du secteur de la santé.

OBJECTIFS

- Renforcer les compétences relationnelles au sein du comité et avec les équipes
- Libérer la parole entre les membres du comité pour résoudre les difficultés et renforcer les liens
- Consolider les acquis de communication et de gestion de l'imprévu
- S'approprier ou renforcer des outils de management partagés
- Maintenir le lien en situation complexe et relativiser le rapport à l'erreur

PROGRAMME

Jour 1

- Exercices de team building
- Les bases de la communication
- Les clés d'une communication réussie
- Gestion des émotions et du stress
- Mises en situation métier et jeux de rôles

Jour 2

- Mieux gérer son temps et déléguer
- Gérer les objections
- Recadrer et gérer les conflits
- Devenir un manager leader
- Exprimer ses attentes et recevoir celles de ses collègues
- Comprendre les personnalités différentes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Jeux et techniques comportementales, structuration de la pensée, outils de management d'équipe, analyses de situations, échanges et brainstorming
- Apports théoriques courts
- Les mises en situation sont contextualisées aux réalités de l'établissement : tensions de recrutement, pression réglementaire, relations avec les tutelles et les familles
- Plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : entretien de cadrage avec la direction et recueil individuel des attentes des membres (J-8)
- À chaud : questionnaire de satisfaction et plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Appartenir au comité de direction ou de pilotage concerné.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Codéveloppement entre cadres et dirigeants d'établissement de santé

Six séances entre pairs pour traiter les situations réelles de l'encadrement sanitaire et médico-social, selon les étapes du codéveloppement.

PUBLIC

Directeurs et directeurs adjoints d'établissement, chefs et cadres de pôle, chefs de service, cadres supérieurs de santé et cadres de santé, réunis en groupe de pairs stable — 6 à 8 participants.

6 séances de 3 h (18 heures), espacées de 4 à 8 semaines — présentiel, visioconférence ou format mixte — 6 à 8 participants.

6 séances
(18 h)

8
participants maximum

FORMATEUR

Coach formateur en management et communication formé au codéveloppement.

OBJECTIFS

- Co-construire des solutions aux situations rencontrées dans le quotidien de l'encadrement et de la direction
- Faire émerger les bonnes pratiques et les retours d'expérience entre pairs
- Libérer la parole pour gagner en sérénité et créer un réseau d'entraide
- Renforcer la collaboration et la cohésion entre services, pôles ou établissements

PROGRAMME

Six séances pour un même groupe, selon les étapes du codéveloppement

- Émergence et choix d'une situation ; exposé par le participant « client »
- Clarification par les pairs ; demande et contrat
- Consultation : réactions, idées, expériences des pairs
- Synthèse et plan de réflexion ou d'action ; débriefing et apprentissages du groupe
- Suivi d'une séance à l'autre des plans d'action engagés

Cadre

- Climat de bienveillance et de confidentialité, indispensable à toute progression

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Le codéveloppement professionnel, selon ses étapes
- Situations apportées par les participants, issues de leur établissement
- Apports théoriques courts en fonction des situations traitées
- Plan d'action à chaque consultation, suivi d'une séance à l'autre

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes
- Autoévaluation en début et en fin de cycle
- Suivi des plans d'action à chaque séance ; bilan collectif
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer une fonction d'encadrement ou de direction en établissement sanitaire, social ou médico-social ; s'engager sur les six séances.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 46 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Séminaire « Cohésion et appropriation du projet d'établissement »

Fédérer le comité de direction et les managers autour du projet, et marquer une rupture dans l'histoire de l'établissement.

PUBLIC

Comité de direction et/ou managers du ou des établissements concernés.

2 jours

2 jours (14 h)

effectif sur mesure

FORMATEUR

Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle ; co-animation avec la direction.

OBJECTIFS

- Fédérer et impliquer les collaborateurs autour du projet d'établissement
- Illustrer le triptyque « communication – cohésion – organisation »
- Clarifier les interactions entre services et la répartition des rôles

PROGRAMME

En amont

- Entretiens individuels et recherche d'une anecdote de chaque participant
- Co-préparation avec la direction

Jour 1

- Présentations croisées
- Introduction par la direction
- Synthèse des entretiens et sujets de travail
- Travail en sous-groupes sur les axes permettant d'atteindre l'objectif et restitution collective
- Communication sur le projet par la direction
- Diagrammes d'interactions entre services (« j'ai besoin de ça venant d'eux… »)
- Jeux et scènes ludiques sur les points importants de la communication
- Exercice de cohésion

Jour 2

- Écoute active, acceptation des idées de l'autre, gestion des objections
- Gestion du temps et des priorités
- Co-intervention direction et coach
- Synthèse et messages clés par la direction
- Animation de cohésion

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Ateliers en sous-groupes et restitutions, jeux et mises en situation, co-animation avec la direction de l'établissement
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes du commanditaire et entretiens préalables
- À chaud : questionnaire de satisfaction
- Attestation de participation remise à chaque participant

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

La relation avec les familles, les proches et les aidants

Une journée pour transformer la relation la plus exposée du quotidien soignant en alliance de travail.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

PUBLIC

Personnels soignants, aides-soignants et agents des services hospitaliers en relation avec les familles, les proches et les aidants — 10 à 12 participants maximum.

1 jour (7 heures), présentiel — 10 à 12 participants maximum.

FORMATEUR

Coach formateur en communication, avec une excellente connaissance des spécificités du secteur de la santé.

OBJECTIFS

- Situer le rôle et la place de l'aidant et de la famille dans l'institution
- Comprendre la relation quotidienne entre soignants et aidants et savoir restaurer la confiance
- Définir, comprendre et reconnaître la souffrance des aidants
- Gérer la dualité entre le savoir du soignant et l'expertise de l'expérience de l'aidant
- Consolider ses acquis de communication pour désamorcer les difficultés avec les familles
- Connaître les enjeux familiaux sous-jacents aux petits conflits et savoir les anticiper

PROGRAMME

Matinée

- État des lieux des difficultés rencontrées
- Grille de lecture des familles
- Rappel des fondamentaux de la communication
- La relation triangulaire famille, soignants, résident
- Les sources des conflits avec les familles
- Mises en situation métier et jeux de rôles

Après-midi

- Les difficultés liées à la prise en charge médicale et non médicale et au secret professionnel
- Éléments de langage, posture et réponses appropriées
- Écoute active
- Mises en situation sur la gestion des émotions, du stress et des objections

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Jeux et techniques comportementales, structuration de la pensée, analyses de situations vécues, échanges
- Apports théoriques courts
- Les jeux de rôles sont construits sur les scènes réellement rapportées par les équipes lors du recueil amont
- Plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : recueil des situations vécues auprès des équipes (J-8)
- À chaud : questionnaire de satisfaction et grille d'évaluation des pratiques
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Avoir suivi la formation « La communication dans l'équipe pour mieux accompagner le patient ou le résident », ou disposer d'un socle équivalent validé au cadrage.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Bientraitance

Une journée pour poser des repères concrets : ce qu'est la bientraitance, où commencent les dérives, et jusqu'où va son rôle.

1 journée
(7 h)

8
participants maximum

PUBLIC

Tout professionnel au contact du public, en établissement sanitaire, social ou médico-social — 12 participants maximum en présentiel, 8 maximum en visioconférence.

1 journée (7 heures), présentiel ou visioconférence — 12 participants maximum en présentiel, 8 en visioconférence. Une assistance téléphonique mutualisée d'une heure est offerte à l'issue de la formation.

FORMATEUR

Formateur ou formatrice spécialisé·e en gestion des risques psychosociaux et accompagnement à la personne.

OBJECTIFS

- Comprendre ce qu'est la bientraitance et repérer ses dérives
- Identifier les situations à risque
- Adopter une posture juste : écoute, distance, respect
- Réagir face à une situation difficile ou préoccupante
- Savoir jusqu'où va son rôle et où sont ses limites

PROGRAMME

Déroulé

- Brise-glace et recueil des représentations des participants
- Comprendre la bientraitance : définitions, cadre de référence, ce que recouvre le terme et ce qu'il ne recouvre pas
- Repérer les situations à risque dans l'organisation du travail et dans la relation
- Adopter une posture relationnelle juste : écoute, juste distance, respect de la personne
- Gérer les situations délicates : refus de soin, agressivité, sollicitation excessive
- Comprendre les limites du rôle de l'accompagnant
- Réagir face à une situation préoccupante : à qui, comment, dans quel délai
- Plan d'action individuel

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques sur diaporama, méthodes de structuration de la pensée, mises en situation, analyses de situations, échanges et brainstorming
- La journée est conduite dans un cadre de non-jugement explicite : l'objectif est de comprendre ce qui produit les dérives, pas de désigner des responsables
- Plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- En amont : quiz de positionnement et recueil des attentes (J-8)
- À chaud : quiz aval avec mesure d'écart, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Améliorer le signalement des événements indésirables

Une journée pour lever ce qui empêche de déclarer : la peur de la sanction, le sentiment d'inutilité, et le circuit que personne ne connaît.

PUBLIC

Professionnels des établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux — 12 stagiaires maximum par groupe. Réalisable en intra ou en inter-établissements.

1 jour (7 heures), présentiel ou classe virtuelle — 12 stagiaires maximum par groupe.

1 jour (7 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Formateur ou formatrice spécialisé·e en qualité et gestion des risques dans le secteur de la santé.

OBJECTIFS

- Intégrer dans ses pratiques une culture de sécurité
- Connaître et comprendre les obligations de signalement
- Connaître et comprendre les enjeux de la gestion des risques a posteriori
- Connaître et mettre en œuvre les modalités de signalement de son établissement

PROGRAMME

Déroulé

- Contexte et cadre réglementaire du signalement
- Les enjeux de la gestion des événements indésirables : définitions de l'événement indésirable, de l'événement indésirable grave et de l'événement indésirable associé aux soins
- Le signalement : à quoi il sert, ce qu'il produit, ce qu'il ne produit pas
- Les freins à la déclaration : peur de la sanction, charge de travail, sentiment d'inutilité — travail collectif sur les freins réellement présents dans l'établissement
- Culture sécurité et apprentissage par l'erreur
- Le circuit des événements indésirables : qui, quoi, comment, à qui ; circuit interne et circuit externe
- La collecte et l'exploitation des événements : du signalement au plan d'amélioration

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Présentiel ou classe virtuelle re-scénarisée
- Support pédagogique remis aux participants
- Apports théoriques, échanges professionnels, quiz, retours d'expérience, cas pratiques et mises en situation
- Le circuit de signalement travaillé est celui de votre établissement, transmis lors du cadrage

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes du commanditaire et des stagiaires, transmission du circuit interne
- En continu : émargement par demi-journée, quiz d'entrée
- À chaud : questionnaire de fin de formation donnant lieu à attestation de fin de formation
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis nécessaire.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 50 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION — SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Mettre en œuvre la démarche d'amélioration continue

Deux jours pour relier ce qui est souvent traité séparément : qualité, gestion des risques et développement durable dans un même plan d'amélioration.

PUBLIC

Professionnels encadrants d'établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux — 12 stagiaires maximum par groupe. Format inter-établissements privilégié.

2 jours

2 jours (14 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Formateur ou formatrice spécialisé·e en qualité et gestion des risques dans le secteur de la santé.

OBJECTIFS

- Mettre en œuvre le système de management de la qualité
- Mettre en œuvre les évaluations obligatoires
- Déployer la démarche de gestion des risques et évaluer les pratiques
- Mettre en œuvre la démarche de développement durable et évaluer les pratiques
- Élaborer et suivre un plan d'amélioration continue

PROGRAMME

Déroulé

- La démarche qualité : définitions, organisation, management, méthodologie et outils
- Fondements réglementaires et recommandations de bonnes pratiques applicables à votre secteur
- Gestion documentaire et traçabilité
- Tableau de bord, indicateurs et mesure de la satisfaction des usagers
- Suivi des évaluations réglementées et obligatoires
- La démarche de gestion des risques : typologie des risques, obligations, focus sur le signalement des événements indésirables, astreintes administratives, responsabilité pénale et civile
- La démarche de développement durable : diagnostic, volet environnemental, gestion économique, dimension sociale
- Élaboration et suivi du plan d'amélioration continue

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Présentiel
- Support pédagogique et référentiels de bonnes pratiques professionnelles remis aux participants — manuel de certification pour le secteur sanitaire, référentiel d'évaluation pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux, dans leur version en vigueur à la date de la session
- Travail de réflexion en sous-groupes, partage d'expérience, exercices d'analyse de cas, questions-réponses

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes du commanditaire et des stagiaires
- En continu : émargement par demi-journée, quiz en continu
- À chaud : questionnaire de fin de formation donnant lieu à attestation
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis nécessaire.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 51 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION — SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Anticiper et faire face à une cyberattaque

Une mise en situation réelle, déclenchée par surprise : ce que fait l'établissement le jour où les postes ne répondent plus.

1 jour (7 h)

15 participants maximum

PUBLIC

Tout professionnel de l'établissement — 2 groupes dans la journée, 15 personnes maximum par groupe.

1 jour (deux fois 3 h 30), précédé d'une journée de préparation avec le service informatique — présentiel — 15 personnes maximum par groupe.

FORMATEUR

Formateur ou formatrice spécialisé·e en qualité et gestion des risques dans le secteur de la santé.

OBJECTIFS

- Tester les mécanismes de fonctionnement d'une équipe en situation de crise
- Identifier, analyser et traiter les risques cyber essentiels
- Actualiser et formaliser la gestion du système d'information

PROGRAMME

Préparation

- Prise de contact avec le service informatique, étude de la gestion documentaire existante, construction du scénario de simulation

Observation du déroulé réel

- Qui alerte, qui décide, qui poursuit son activité, comment l'information circule
- Identification des écarts entre la procédure écrite et la pratique constatée ; analyse des risques

Les documents clés

- Plan de continuité d'activité, plan de reprise d'activité, plan bleu

- Déclenchement surprise de la simulation d'une cyberattaque sur un ou plusieurs postes
- Débriefing sur le déroulé et sur les comportements observés

Sensibilisation aux gestes du quotidien

- Mots de passe, pièces jointes, clés amovibles, signalement
- Mise à jour du plan d'amélioration de l'établissement

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Simulation en temps réel conduite avec le service informatique de l'établissement, débriefing post-simulation, travail de réflexion sur un plan d'action
- Le scénario est construit spécifiquement pour votre organisation lors de la journée de préparation
- Ce dispositif contribue à documenter la stratégie numérique de l'établissement au regard du référentiel d'évaluation en vigueur

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes du commanditaire, analyse documentaire
- En continu : évaluation par la participation à la simulation et à la construction du plan d'action ; aucune procédure de positionnement à l'entrée, le dispositif reposant sur l'effet de surprise
- À chaud : questionnaire de fin de formation donnant lieu à attestation
- À froid : point de suivi à 3 mois sur le plan d'amélioration

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis nécessaire.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 52 · mise à jour le 21/11/2026

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION — SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Les finances de l'hôpital public

Trois heures et demie pour que les médecins responsables comprennent d'où vient l'argent, et ce que leur activité produit.

½ journée
(3 h 30)

12
participants maximum

PUBLIC

Médecins exerçant en établissement public de santé : praticiens, responsables d'unité, chefs de service ou de pôle — 12 participants maximum.

0,5 jour (3 h 30), présentiel — déclinaison distancielle disponible — 12 participants maximum.

FORMATEUR

Consultante en management hospitalier, ancienne cadre dirigeante du secteur hospitalier public, expérimentée en pilotage médico-économique des établissements de santé.

OBJECTIFS

- Comprendre le contexte économique et financier dans lequel évolue l'hôpital public
- Connaître les mécanismes de financement d'un établissement public de santé et les réformes récentes
- Maîtriser le vocabulaire budgétaire et financier essentiel
- Comprendre le lien entre l'activité médicale quotidienne et les recettes de l'établissement
- Savoir lire les principaux indicateurs médico-économiques d'un service ou d'un pôle
- Identifier le rôle des médecins dans le pilotage médico-économique et le dialogue de gestion
- Développer ou affirmer le binôme chef de service et cadre de santé

PROGRAMME

Déroulé

- Le contexte financier : objectif national de dépenses d'assurance maladie, situation des établissements, enjeux d'efficience
- Les mécanismes de financement : de la tarification à l'activité au financement mixte, et les réformes récentes
- Les documents budgétaires : état des prévisions de recettes et de dépenses, plan global de financement pluriannuel, marge brute, investissement
- Du soin à la recette : programme de médicalisation des systèmes d'information, codage, valorisation des séjours
- Les indicateurs médico-économiques : durée moyenne de séjour, indice de performance, taux d'occupation, part d'ambulatoire
- Le tableau de bord de service et le dialogue de gestion : cas pratique de lecture commentée

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques illustrés sur diaporama, quiz interactifs, cas pratiques — lecture d'un tableau de bord, décryptage d'un état des prévisions de recettes et de dépenses — et temps d'échanges à partir des situations vécues par les participants
- Format volontairement court, conçu pour s'insérer dans l'agenda de praticiens hospitaliers

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes (J-8)
- À chaud : quiz de connaissances, questionnaire de satisfaction et bilan collectif oral en fin de demi-journée
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer en établissement public de santé.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 53 · mise à jour le 21/11/2026

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION · SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Animer des analyses de pratiques professionnelles

Deux jours pour former des animateurs : le cadre, le protocole, et ce qui distingue une analyse de pratiques d'une supervision ou d'un groupe de parole.

PUBLIC

Psychologues et professionnels appelés à animer des groupes d'analyse de pratiques en établissement — 8 à 12 participants maximum.

2 journées consécutives (14 heures), présentiel — 8 à 12 participants maximum. Option : session de supervision collective à 6 mois (une demi-journée).

2 journées
(14 h)

12
participants maximum

FORMATEUR

Coach-formatrice experte, spécialiste en APP et en gestion de la qualité et des risques en établissement de santé.

OBJECTIFS

- Comprendre le cadre théorique et éthique des analyses de pratiques professionnelles
- Identifier les différentes méthodes d'animation
- Mettre en place un dispositif adapté à son contexte d'établissement
- Animer une séance en utilisant un protocole structuré
- Gérer les dynamiques de groupe et les situations délicates
- Évaluer le dispositif et ajuster sa pratique d'animation

PROGRAMME

Jour 1 · Fondements des analyses de pratiques

- Histoire et évolution, groupes Balint, méthodes d'explicitation, apports de la connaissance tacite
- Le cadre déontologique de l'animateur
- Distinction entre analyse de pratiques, supervision, intervision, régulation et thérapie de groupe
- Méthodes d'animation
- Observation active d'une séance
- Débriefing collectif
- Premières animations en sous-groupes
- Bilan

Jour 2

- Approfondissement des techniques d'animation
- Gestion des animations complexes : silence du groupe, participant envahissant, situation à forte charge émotionnelle, mise en cause de l'institution
- Conduite de séances complètes
- Mise en place d'un dispositif dans son établissement
- Partage des projets
- Clôture et perspectives

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Méthodes de structuration de la pensée, méthodes d'animation et de gestion de groupe, mises en situation pratiques avec rotation des rôles, analyses de situations, échanges entre pairs
- Apports théoriques et bibliographie remise aux participants
- Chaque participant anime au moins une séance complète et reçoit un retour du groupe et de l'intervenant

ÉVALUATION

- En amont : recueil des attentes et du contexte d'animation de chaque participant (J-8)
- En continu : évaluation par les animations conduites et les retours structurés
- À chaud : questionnaire de satisfaction
- À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois
- Option de supervision collective à 6 mois
- Attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Exercer une fonction permettant d'animer un groupe d'analyse de pratiques, ou être désigné pour le faire.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 54 · mise à jour le 21/11/2026

FORMATION SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Attirer et fidéliser les équipes en période de tension

Cinq jours d'accompagnement plutôt qu'une formation : écouter l'établissement, restituer, et construire avec lui un plan qui tienne.

PUBLIC

Directions et équipes d'un établissement sanitaire, social ou médico-social confronté à des difficultés de recrutement ou de fidélisation.

5 jours (35 heures) répartis sur environ deux mois, présentiel, dans l'établissement.

5 jours
(35 h)

effectif sur mesure

FORMATEUR

Coach en management et communication, avec une excellente connaissance des spécificités du secteur de la santé.

OBJECTIFS

- Optimiser le recrutement en comprenant ce qui fait qu'une personne postule et accepte
- Réduire l'absentéisme et la rotation des effectifs
- Fidéliser les équipes sur le long terme
- Améliorer la qualité de vie au travail pour l'ensemble des professionnels

PROGRAMME

Jour 1 · Entretiens individuels des encadrants

- Perception de la situation, axes d'amélioration identifiés

Jour 2

- Entretiens individuels ou collectifs par métier auprès des équipes

Jour 3

- Synthèse des entretiens et premières préconisations remises à la direction

Jour 4

- Réunion d'une équipe projet associant direction et représentants des équipes
- Groupes de travail
- Construction d'une charte

Jour 5 · Validation à un mois

- Consolidation des avancées, analyse des blocages, présentation d'outils

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Entretiens individuels et collectifs conduits sous couvert d'anonymat, structuration de la pensée, analyses de situations, échanges et brainstorming
- Apports théoriques ciblés
- Les verbatims sont anonymisés avant toute restitution à la direction
- Plan d'action d'amélioration co-construit avec l'équipe projet

ÉVALUATION

- En amont : cadrage avec la direction et définition du périmètre des entretiens
- En continu : restitution intermédiaire au jour 3
- À chaud : questionnaire de satisfaction des participants à l'équipe projet
- À froid : sondage post-accompagnement à 3 mois et point de suivi du plan d'action

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun. Le dispositif s'adresse à un établissement, non à un groupe de stagiaires.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

FORMATION PRÉVENTION · SANTÉ

Manager face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes : prévenir, repérer, agir

En établissement sanitaire ou médico-social : poser le cadre dans son unité, réagir, recevoir une parole, passer le relais.

PUBLIC

Cadres de santé, IDEC, responsables d'unité ou de service, directions d'établissements sanitaires et médico-sociaux.

Présentiel, en intra-entreprise, dans vos locaux.

1 journée (7 h)

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach-formateur ou formatrice spécialisé·e dans la sensibilisation aux harcèlements, avec une excellente connaissance des spécificités du secteur de la santé.

OBJECTIFS

- 1. Distinguer agissement sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle à partir de situations de soins *› Matin, séq. 2-3 · quiz*
- 2. Situer son rôle d'encadrant, ses obligations et ses limites, et identifier les relais de l'établissement *› Matin, séq. 4 · quiz, carte des relais*
- 3. Poser un cadre de prévention dans son unité, de jour comme de nuit *› Matin, séq. 5 · production individuelle*
- 4. Réagir sur le moment, que l'auteur soit un collègue, un patient, un résident ou un proche *› Après-midi, séq. 6 · mise en situation observée*
- 5. Recevoir une parole : écouter et questionner sans enquêter, puis passer le relais *› Après-midi, séq. 7 · mise en situation observée*
- 6. Protéger la personne et réguler l'équipe après un signalement *› Après-midi, séq. 8-9 · étude de cas, plan d'action*

PROGRAMME

Matin (3 h 30) · Comprendre et prévenir

- 1. Ouverture, cadre de confiance, quiz de positionnement — 30 min
- 2. Agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle : l'effet plutôt que l'intention — 40 min
- 3. Étude de cas : soins, nuit, vestiaire, relations entre métiers et avec les étudiants — 45 min
- 4. Le rôle de l'encadrant et ses limites ; signalement et interlocuteurs de l'établissement — 35 min
- 5. Atelier « ce que je dis à mon équipe » : le cadre, l'humour, l'accueil des stagiaires — 60 min

Après-midi (3 h 30) · Agir

- 6. Réagir sur le moment, face à un collègue, un patient ou un proche : mises en situation — 60 min
- 7. Recevoir une parole : écouter, questionner sans orienter, ne pas promettre le secret, orienter — 60 min
- 8. Après le signalement : protéger, prévenir les représailles, ajuster les plannings — 45 min
- 9. Ma carte des relais, plan d'action individuel, quiz final et bilan — 45 min

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Mises en situation et études de cas tirées du quotidien des services de soins, anonymisées, avec grille d'observation
- Le questionnement au cœur : l'intervenant fait réfléchir plutôt qu'il ne prescrit, et entraîne les encadrants à questionner
- Apports courts : définitions, rôle de l'encadrant, dispositif de signalement propre à l'établissement
- Aucun récit personnel demandé, exercices proposés jamais imposés ; fiches outils et plan d'action individuel
- En option, intervention d'un comédien ou d'une comédienne pour les mises en situation

ÉVALUATION

- Recueil des attentes et du dispositif de signalement de l'établissement, en amont
- Quiz de positionnement et quiz final : évaluation des acquis (obj. 1-2)
- Mises en situation sur grille (obj. 4-5) ; production individuelle, étude de cas et plan d'action (obj. 3, 6)
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 56 · mise à jour le 22/11/2026

SkyllDev
Coaching & Formations

FORMATION · SENSIBILISATION · SANTÉ

Respect au travail : stop au sexisme et au harcèlement sexuel

Une formation d'une heure pour reconnaître les situations, connaître les bons réflexes et savoir à qui parler, dans un établissement de santé.

PUBLIC

Tout le personnel de l'établissement sanitaire ou médico-social : soignants, médecins, personnels administratifs, techniques et hôteliers, étudiants et stagiaires, encadrement compris.

Présentiel, dans l'établissement ; plusieurs ateliers peuvent se succéder dans la journée, y compris aux heures de relève.

1 heure
par atelier

12 participants maximum

FORMATEUR

Coach-formateur ou formatrice spécialisé·e dans la sensibilisation aux harcèlements, avec une excellente connaissance des spécificités du secteur de la santé.

OBJECTIFS

- 1. Reconnaître les propos et comportements qui relèvent de l'agissement sexiste, du harcèlement sexuel ou de l'agression sexuelle, entre collègues comme avec les patients et leurs proches *› séq. 2-3 · votes sur cas, quiz individuel*
- 2. Distinguer la maladresse isolée, le propos déplacé, l'agissement sexiste et le harcèlement, sans banaliser ni accuser à tort *› séq. 3 · votes sur cas, quiz individuel*
- 3. Connaître les bons réflexes selon sa place : personne concernée, témoin, manager *› séq. 4 · quiz individuel*
- 4. Savoir que le témoin de bonne foi est protégé, et à qui s'adresser dans l'établissement et à l'extérieur *› séq. 4-6 · quiz individuel*

PROGRAMME

Reconnaître (35 min)

- 1. Accueil, règles du groupe ; positionnement par un vote : « Une blague, c'est toujours drôle ? » — 5 min
- 2. Trois niveaux : agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle ; l'effet sur l'autre ; le consentement — 10 min
- 3. Cas pratiques : soins, garde de nuit, vestiaire, patient ou proche auteur, stagiaire ; vote vert, orange, rouge, puis débriefing — 20 min

Réagir (25 min)

- 4. Les réflexes de la personne concernée, du témoin, du manager ; protection contre les représailles ; contacts — 15 min
- 5. Quiz individuel vrai / faux, questions lues à voix haute, réponses par pictogrammes, correction immédiate — 7 min
- 6. Trois messages à retenir ; fiche mémo ; questionnaire de satisfaction — 3 min

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Situations fictives ancrées dans les soins et la vie des services, adaptées en amont à l'établissement
- Vote à main levée et code couleur : chacun participe sans avoir à lire ni à parler devant le groupe
- Le questionnement plutôt que l'exposé : l'intervenant fait réfléchir le groupe sur chaque situation
- Apports très courts, une idée à la fois, pictogrammes ; fiche mémo d'une page remise à chacun
- Aucun récit personnel demandé ; intervenant disponible en privé après la séance, selon une conduite convenue avec l'employeur

ÉVALUATION

- Recueil en amont, auprès de l'établissement, des contacts internes et du dispositif de signalement à afficher
- Positionnement par vote en ouverture ; votes sur cas (obj. 1-2)
- Quiz individuel de fin de formation, accessible sans lecture : évaluation des acquis (obj. 1 à 4)
- Questionnaire de satisfaction à chaud ; émargement ; attestation individuelle de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Prérequis — Aucun prérequis.

Délai d'accès — 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités.

Tarif — Intra-entreprise : sur devis, selon la grille tarifaire en vigueur.

Accessibilité — Formation accessible aux personnes en situation de handicap : contactez notre référente handicap, Pascale Emond (06 86 45 34 77 – pascale.emond@skylldev.com), pour étudier les adaptations nécessaires.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € · RCS Nanterre B 794 142 067 · SIRET 794 142 067 00014 · APE 8559A · TVA FR95 794142067 · 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie · www.skylldev.com
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION · Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92 auprès du Préfet de région d'Île-de-France (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) · Catalogue 2026-2027 · fiche 57 · mise à jour le 22/11/2026

Contact, inscriptions et accessibilité

Nous contacter

SkyllDev — 61 avenue de l'Arche, 92400 Courbevoie
www.skylldev.com · contact@skylldev.com · 06 86 45 34 77

Modalités d'inscription

Nos formations sont réalisées en intra, à la demande de votre collectivité, établissement ou entreprise. Toute demande donne lieu à un échange de cadrage — analyse du besoin, du public et du contexte —, puis à une proposition d'intervention détaillée et à une convention de formation. Le recueil des attentes des participants est réalisé en amont de chaque session, à J-8. Devis sur demande.

Délais d'accès

Le délai d'accès est de 15 jours ouvrés après signature de la convention, selon disponibilités ; il est confirmé lors du cadrage, en fonction du travail de contextualisation souhaité. Les dates de session sont fixées d'un commun accord avec votre service formation.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Afin d'étudier ensemble les adaptations nécessaires — modalités pédagogiques, supports, rythme, accessibilité des locaux —, contactez notre référent handicap en amont de l'inscription :

Pascale Emond, présidente et référente handicap — 06 86 45 34 77 — pascale.emond@skylldev.com

L'analyse pédagogique des adaptations est conduite avec le responsable pédagogique. La demande peut être formulée par le stagiaire lui-même, par son employeur ou par le service formation, à tout moment et au plus tard lors du cadrage de la session.

Sur mesure

Chaque programme de ce catalogue est ajustable sur mesure : durée, format (présentiel, distanciel, mixte), contenus, études de cas et référentiels internes. Nous sommes également force de proposition pour concevoir des modules complémentaires répondant à vos enjeux spécifiques.

SkyllDev — SAS au capital de 7 000 € — R.C.S. Nanterre 794 142 067 — TVA intracommunautaire FR95 794142067 — APE 8559A — Déclaration d'activité n° 11 92 20711 92.
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION.
Document non contractuel — édition 2026-2027.