



Prenez de la Hauteur, Développons ensemble vos Compétences.

CATALOGUE DES FORMATIONS

2026-2027

Management • Communication • Cohésion d'équipe • Santé et médico-social

Organisme de formation et cabinet de coaching



 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**La certification qualité a été délivrée au titre
des catégories d'actions suivantes :
ACTIONS DE FORMATION**

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.

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 décroïssonne.
- 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 : une séance tripartite de cadrage d'une heure, six séances de travail de deux heures espacées de trois à six semaines, une séance tripartite de clôture d'une heure — soit huit rendez-vous et quatorze heures. 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

Fiche 1 — Les fondamentaux du management.....	5
Fiche 2 — Réussir sa prise de fonction managériale.....	6
Fiche 3 — Manager une équipe de terrain.....	7
Fiche 4 — De l'expertise au management de proximité.....	8

COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

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

PILOTAGE ET TRANSFORMATION

Fiche 13 — Organiser, déléguer, piloter l'activité.....	17
Fiche 14 — Conduire le changement au quotidien.....	18
Fiche 15 — Décider et s'affirmer dans des organisations complexes.....	19
Fiche 16 — Manager dans un environnement multiculturel.....	20

POSTURE ET DÉVELOPPEMENT DU MANAGER

Fiche 17 — Le manager coach.....	21
Fiche 18 — Intégrer l'IA dans ses pratiques managériales.....	22
Fiche 19 — Management hybride et à distance.....	23

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION

Fiche 20 — Prévention des RPS et santé au travail pour managers.....	24
Fiche 21 — Manager en situation de tension.....	25
Fiche 22 — Prévention de l'absentéisme.....	26
Fiche 23 — Santé mentale au travail.....	27
Fiche 24 — Accompagner le deuil en entreprise.....	28
Fiche 25 — Gestion des incivilités et des situations de violence.....	29
Fiche 26 — Référentes et référents agissements sexistes et harcèlement sexuel.....	30

COHÉSION ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

Fiche 27 — Renforcer la communication et la cohésion de l'équipe.....	31
Fiche 28 — Renforcer la communication et la cohésion du comité de direction.....	32
Fiche 29 — Co-développement entre managers.....	33
Fiche 30 — Escape game pédagogique : faire équipe.....	34
Fiche 31 — Séminaire de cohésion d'équipe.....	35

SPÉCIFIQUE SANTÉ ET MÉDICO-SOCIAL

Fiche 32 — La communication dans l'équipe pour mieux accompagner le patient ou le résident.....	36
Fiche 33 — Un comité de direction serein pour un établissement épanoui.....	37
Fiche 34 — La relation avec les familles, les proches et les aidants.....	38
Fiche 35 — Bienveillance.....	39
Fiche 36 — Améliorer le signalement des événements indésirables.....	40
Fiche 37 — Mettre en œuvre la démarche d'amélioration continue.....	41
Fiche 38 — Anticiper et faire face à une cyberattaque.....	42
Fiche 39 — Les finances de l'hôpital public.....	43
Fiche 40 — Animer des analyses de pratiques professionnelles.....	44
Fiche 41 — Attirer et fidéliser les équipes en période de tension.....	45

Contact, inscriptions et accessibilité.....	46
---	----

Les fondamentaux du management

Un cycle modulaire pour acquérir les bases du métier de manager et les ancrer durablement dans les pratiques, entre chaque regroupement.

Public	Tout agent ou salarié en situation d'encadrement, ou nouvellement nommé (chef de service, chef d'équipe, responsable d'unité) ; groupe de cadres d'une même direction possible.
Prérequis	Aucun.
Durée et modalités	2 à 5 jours, format modulaire (format recommandé : 5 jours en 3 regroupements 2 + 2 + 1, séparés d'intersessions d'expérimentation de 3 à 4 semaines) — présentiel, déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Identifier son style de management dominant (autodiagnostic outillé) et l'adapter aux situations et à l'autonomie de ses collaborateurs ;
- Se positionner en tant que manager dans sa structure et vis-à-vis de son équipe : légitimité, pose du cadre, juste distance — notamment vis-à-vis d'anciens collègues ;
- Organiser l'activité de son équipe : prioriser, planifier, déléguer, assurer la continuité de service et rendre compte à sa hiérarchie ;
- Motiver et animer son équipe au quotidien : leviers de motivation, feedback constructif, animation de briefs et de réunions, développement des compétences ;
- Développer un management inclusif et responsable, et réussir sa prise de fonction (plan des 100 premiers jours).

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- Se positionner comme manager : rôles et responsabilités, chaîne hiérarchique, carte d'acteurs de son environnement ;
- Autodiagnostic de son style de management et management situationnel ;
- Légitimité, cadre et juste distance : mise en situation « réunion de prise de contact avec son équipe » ;
- Réussir sa prise de fonction : bonnes pratiques et plan des 100 premiers jours ;
- Organiser l'activité : priorisation (matrice urgent/important), planification, continuité de service — étude de cas de réorganisation sous contrainte ;
- Déléguer, responsabiliser, rendre compte : les 4 niveaux de délégation, entraînement à l'entretien de délégation et au point de situation ;
- Motiver et animer : leviers de motivation, feedback constructif (entraînements en trinômes), briefs et réunions d'équipe ;
- Gérer son temps et ses priorités : matrice d'Eisenhower, objectifs opérationnels, réduction des chronophages, gestion des interruptions ;
- Apprivoiser l'intelligence artificielle pour optimiser la gestion de son quotidien managérial ;
- Repérer et accompagner le développement des compétences ; préparer et conduire l'entretien professionnel (jeu de rôle) ;
- Management inclusif, égalité professionnelle et management responsable (prévention de premier niveau des risques psychosociaux, sobriété, usage responsable du numérique) ;
- Grand entraînement de synthèse et co-construction d'un « socle de bonnes pratiques managériales » du groupe.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Près de 80 % du temps en application : mises en situation en trinômes tournants, prise de parole filmée et analysée, études de cas contextualisées à votre environnement, ateliers de production, analyses de pratiques entre pairs, journal de bord d'intersession, quiz interactifs et murs collaboratifs. Apports courts et ciblés, immédiatement mis en œuvre. Boîte à outils dématérialisée (une fiche outil par séquence clé) et plan d'action individuel actualisé à chaque regroupement. Option : journée de retour d'expérience 3 à 6 mois après le cycle.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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).
Prérequis	Première prise de poste d'encadrement effective ou imminente.
Durée et modalités	2 jours (4 demi-journées, en continu ou discontinu), présentiel — option coaching individuel : 6 à 10 h en visioconférence, fractionnables en séances de 1 h à 2 h sur 6 mois — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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, coaches diplômés ou certifiés), conduite des séances selon la méthode GROW, journal de bord, bilan intermédiaire formalisé à mi-parcours.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

Manager une équipe de terrain

Le management de proximité des métiers techniques et de service : restauration collective, entretien, maintenance, logistique, accueil.

Public	Encadrants de proximité d'équipes de terrain et d'équipes techniques (chefs d'équipe, chefs de cuisine, responsables d'entretien, de maintenance, d'exploitation), souvent promus parmi leurs pairs.
Prérequis	Exercer (ou s'apprêter à exercer) l'encadrement d'une équipe de terrain.
Durée et modalités	2 jours (4 demi-journées, en discontinu avec intersession d'expérimentation de 2 à 3 semaines), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Asseoir sa légitimité de manager issu du rang et trouver la juste distance avec d'anciens collègues ;
- Organiser le travail sous contraintes fortes : horaires décalés, continuité de service, absences et imprévus quotidiens ;
- Animer des temps collectifs courts et utiles (brief de prise de poste, point d'équipe) et faire appliquer les consignes, notamment d'hygiène et de sécurité ;
- Motiver une équipe à forte contrainte physique et prévenir l'usure professionnelle ;
- Rendre compte simplement et efficacement à sa hiérarchie.

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- Le manager de proximité issu du rang : légitimité, pose du cadre, juste distance ;
- Cartographie d'une journée type et « voleurs de temps » ; priorisation en environnement contraint ;
- Étude de cas : réorganiser la journée de l'équipe avec deux absents et une urgence (arbitrer, communiquer, tracer) ;
- Le brief de prise de poste en 10 minutes : démonstration puis entraînement chronométré ;
- Faire appliquer les consignes et règles d'hygiène et de sécurité sans braquer : entraînements au recadrage simple ;
- Gérer l'absence inopinée et développer la polyvalence (matrice de polyvalence) ;
- Motiver au quotidien : reconnaissance, valorisation du travail bien fait, sens du service rendu ;
- Rendre compte en 5 minutes : mise en situation du point de situation à sa hiérarchie ;
- Atelier de co-développement sur les situations réelles des participants.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Environ 75 % du temps en application. Pédagogie adaptée aux publics de terrain : oralité privilégiée, outils visuels simples, fiches outils d'une à deux pages sans jargon, mises en situation très concrètes issues du quotidien des participants. Intersession d'expérimentation avec journal de bord simple ; formateur joignable entre les deux journées (réponse sous 48 h).

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Exercer ou prendre une fonction d'encadrement de proximité.
Durée et modalités	2 jours consécutifs ou espacés d'une à deux semaines, présentiel — déclinaison distancielle disponible.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	2 jours (4 demi-journées, en continu ou discontinu), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

Faire un feedback pertinent

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

Public	Toute personne en posture d'encadrement : direction générale, cadre dirigeant, manager — 8 participants maximum.
Prérequis	Encadrer une équipe ou être en situation de donner des retours réguliers à des collaborateurs.
Durée et modalités	1 journée, présentiel — déclinaison distancielle disponible — 8 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Aucun. Un questionnaire amont (10 min) recueille une situation de recadrage vécue ou redoutée par chaque participant.
Durée et modalités	½ journée (3 h) ou 1 jour (2 × 3 h) — présentiel ou classe virtuelle scénarisée (10 participants maximum à distance, 12 en présentiel).
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	1 jour (2 demi-journées), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	2 jours (4 demi-journées, en discontinu avec intersession d'expérimentation de 2 à 3 semaines), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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 coaches diplômés ou certifiés, rompus aux contextes sensibles.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.

Public	Tout personnel de l'entreprise ou de l'établissement — 10 participants maximum.
Prérequis	Aucun.
Durée et modalités	2 jours consécutifs ou espacés, présentiel — 10 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Aucun.
Durée et modalités	2 jours consécutifs ou espacés, présentiel ou distanciel — idéalement 6 participants pour garantir le temps de passage de chacun.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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.

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- Jour 1 — « 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 ; 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Aucun.
Durée et modalités	2 jours consécutifs ou espacés, présentiel — 6 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	2 jours (4 demi-journées, en discontinu avec intersession d'expérimentation de 2 à 3 semaines), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.

Public	Managers chargés de déployer une évolution d'organisation, d'outil, de procédure ou de service auprès de leur équipe.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	2 jours (4 demi-journées, en continu ou discontinu), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 ;
- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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) ;
- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.

Public	Managers exerçant dans des environnements à autorités multiples ou à forte transversalité (double rattachement, sites multiples, fonctionnement matriciel, relations avec de nombreux interlocuteurs).
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	1 jour (2 demi-journées), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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 hérissos, ni paillasse — 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Exercer une responsabilité d'encadrement dans un contexte multiculturel ou international.
Durée et modalités	14 heures (2 jours consécutifs), présentiel — 8 participants maximum. Option : une journée complémentaire réunissant le manager et son équipe.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Exercer une responsabilité d'encadrement depuis au moins six mois.
Durée et modalités	2 journées, présentiel ou distanciel — idéalement 6 participants, 8 maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

Intégrer l'IA dans ses pratiques managériales

Comprendre, expérimenter, garder la main : un atelier 100 % pratique pour un usage responsable de l'IA générative dans le quotidien du manager.

Public	Tout manager, quel que soit son niveau de pratique de l'IA — des utilisateurs réguliers aux managers qui ne l'ont jamais expérimentée.
Prérequis	Aucun prérequis technique.
Durée et modalités	1 jour (2 demi-journées), présentiel avec postes de travail fournis (1 pour 2 participants) — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur avec une très bonne connaissance de l'IA.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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.

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- 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 ;
- La posture managériale face à l'IA : accompagner enthousiastes et réfractaires, réguler les usages discrets, sans technosolutionnisme ni rejet de principe ;
- 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 (aucun compte à créer, aucune donnée réelle manipulée), jeux de données 100 % fictives, démonstrations commentées « pensée à voix haute », gamification (quiz d'équipes, cartes de situations). 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).

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.

Public	Managers d'équipes hybrides, multisites ou partiellement en télétravail.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	1 jour (2 demi-journées), présentiel ou classe virtuelle scénarisée — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	1 jour (2 demi-journées), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

Manager en situation de tension

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

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 21, qui traite le rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux de son équipe.
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement.
Durée et modalités	2 jours (en continu, ou en discontinu avec intersession d'expérimentation de 3 à 4 semaines), présentiel — déclinaison distancielle disponible — groupes de 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.

Public	Tout professionnel en situation de management — 12 participants maximum.
Prérequis	Exercer une responsabilité d'encadrement.
Durée et modalités	1 jour, présentiel — déclinaison distancielle disponible — 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.

Public	Tout professionnel qui manage des équipes — 12 participants maximum.
Prérequis	Exercer une responsabilité d'encadrement.
Durée et modalités	1 jour, présentiel — déclinaison distancielle disponible — 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Exercer une responsabilité d'encadrement.
Durée et modalités	2 jours, consécutifs ou espacés d'une à deux semaines, présentiel — réalisable en intra — de 4 à 10 participants.
Intervenant	Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Aucun.
Durée et modalités	2 jours, présentiel uniquement — les mises en situation filmées ne se transposent pas à distance — 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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, managers — jusqu'à 12 participants.
Prérequis	Aucun.
Durée et modalités	1 jour (7 heures), présentiel — jusqu'à 12 participants. Option : forfait global de 2 heures d'assistance après la formation.
Intervenant	Coach-formateur ou formatrice spécialisé-e dans la sensibilisation aux harcèlements.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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. Option : coanimation avec un comédien ou une comédienne pour jouer les scènes et illustrer les situations. Plan d'action individuel.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Aucun. La formation se déroule en équipe constituée.
Durée et modalités	2 jours consécutifs ou espacés d'une à deux semaines, présentiel — idéalement 8 participants, 12 maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.

Public	Membres d'un comité de direction ou d'un comité de pilotage — idéalement 8 participants, 12 maximum.
Prérequis	Appartenir au comité de direction ou de pilotage concerné.
Durée et modalités	2 jours consécutifs ou espacés d'une à deux semaines, présentiel — idéalement 8 participants, 12 maximum.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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).
Prérequis	Exercer des responsabilités d'encadrement ; engagement d'assiduité sur l'ensemble du cycle.
Durée et modalités	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 certifié à la méthode.
Intervenant	Coach formateur en management et communication formé au codéveloppement.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Résoudre des situations managériales réelles grâce à l'intelligence collective d'un groupe de pairs ;
- S'approprier la méthode structurée du co-développement professionnel, répliquable 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 SYNTHÉTIQUE

- Atelier 1 — Lancement : cadre et règles du groupe (confidentialité, bienveillance, non-jugement, assiduité), appropriation de la méthode, première consultation ;
- 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 ;
- Rotation des rôles : chaque participant est tour à tour client et consultant au fil du cycle ;
- Suivi inter-ateliers : chaque « client » expérimente son plan d'action et en rend compte au groupe à l'atelier suivant ;
- Capitalisation continue des enseignements transversaux du groupe (repères partagés, bonnes pratiques) ;
- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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).
Prérequis	Aucun prérequis nécessaire.
Durée et modalités	1 jour, présentiel uniquement — le dispositif repose sur du matériel de jeu immersif — 6 personnes maximum par groupe.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Aucun. Le séminaire s'adresse à une équipe constituée.
Durée et modalités	2 journées, 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.
Intervenant	Coach formateur spécialisé en management et communication interpersonnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Aucun.
Durée et modalités	2 jours consécutifs ou espacés d'une à deux semaines, présentiel — idéalement 8 participants, 12 maximum.
Intervenant	Coach formateur, spécialisé en management et communication interpersonnelle, avec une excellente connaissance des spécificités du secteur de la santé.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Appartenir au comité de direction ou de pilotage concerné.
Durée et modalités	2 jours consécutifs ou espacés d'une à deux semaines, présentiel — idéalement 8 participants, 12 maximum.
Intervenant	Coach en management et communication, avec une excellente connaissance des spécificités du secteur de la santé.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.

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.
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.
Durée et modalités	1 jour, présentiel — 10 à 12 participants maximum.
Intervenant	Coach formateur en communication, avec une excellente connaissance des spécificités du secteur de la santé.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

Bientraitance

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

Public	Tout professionnel au contact du public, en établissement sanitaire, social ou médico-social — 12 participants maximum en présentiel, 8 maximum en visioconférence.
Prérequis	Aucun.
Durée et modalités	1 journée, 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.
Intervenant	Formateur ou formatrice spécialisé-e en gestion des risques psychosociaux et accompagnement à la personne.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Aucun prérequis nécessaire.
Durée et modalités	1 jour, présentiel ou classe virtuelle — 12 stagiaires maximum par groupe.
Intervenant	Formateur ou formatrice spécialisé-e en qualité et gestion des risques dans le secteur de la santé.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Aucun prérequis nécessaire.
Durée et modalités	2 jours, présentiel — 12 stagiaires maximum par groupe.
Intervenant	Formateur ou formatrice spécialisé-e en qualité et gestion des risques dans le secteur de la santé.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.

Public	Tout professionnel de l'établissement — 2 groupes dans la journée, 15 personnes maximum par groupe.
Prérequis	Aucun prérequis nécessaire.
Durée et modalités	1 jour (deux fois 3 h 30), précédé d'une journée de préparation avec le service informatique — présentiel — 15 personnes maximum par groupe.
Intervenant	Formateur ou formatrice spécialisé·e en qualité et gestion des risques dans le secteur de la santé.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- Préparation — prise de contact avec le service informatique, étude de la gestion documentaire existante, construction du scénario de simulation ;
- Déclenchement surprise de la simulation d'une cyberattaque sur un ou plusieurs postes ;
- Observation du déroulé réel : qui alerte, qui décide, qui poursuit son activité, comment l'information circule ;
- Débriefing sur le déroulé et sur les comportements observés ;
- Identification des écarts entre la procédure écrite et la pratique constatée ; analyse des risques ;
- Sensibilisation aux gestes du quotidien : mots de passe, pièces jointes, clés amovibles, signalement ;
- Les documents clés : plan de continuité d'activité, plan de reprise d'activité, plan bleu ;
- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.

Public	Médecins exerçant en établissement public de santé : praticiens, responsables d'unité, chefs de service ou de pôle — 12 participants maximum.
Prérequis	Exercer en établissement public de santé.
Durée et modalités	0,5 jour (3 h 30), présentiel — déclinaison distancielle disponible — 12 participants maximum.
Intervenant	Consultante en management hospitalier, ancienne cadre dirigeante du secteur hospitalier public, expérimentée en pilotage médico-économique des établissements de santé.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Exercer une fonction permettant d'animer un groupe d'analyse de pratiques, ou être désigné pour le faire.
Durée et modalités	2 journées consécutives (14 heures), présentiel — 8 à 12 participants maximum. Option : session de supervision collective à 6 mois (une demi-journée).
Intervenant	Coach-formatrice experte, spécialiste en APP et en gestion de la qualité et des risques en établissement de santé.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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.
Prérequis	Aucun. Le dispositif s'adresse à un établissement, non à un groupe de stagiaires.
Durée et modalités	5 jours répartis sur environ deux mois, présentiel, dans l'établissement.
Intervenant	Coach en management et communication, avec une excellente connaissance des spécificités du secteur de la santé.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- 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 SYNTHÉTIQUE

- 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.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.

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 entre la contractualisation et la première session est habituellement de 4 à 8 semaines, en fonction du travail de contextualisation souhaité et des disponibilités conjointes ; il est confirmé lors du cadrage. 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.



 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**La certification qualité a été délivrée au titre
des catégories d'actions suivantes :
ACTIONS DE FORMATION**

Document non contractuel — édition 2026-2027.