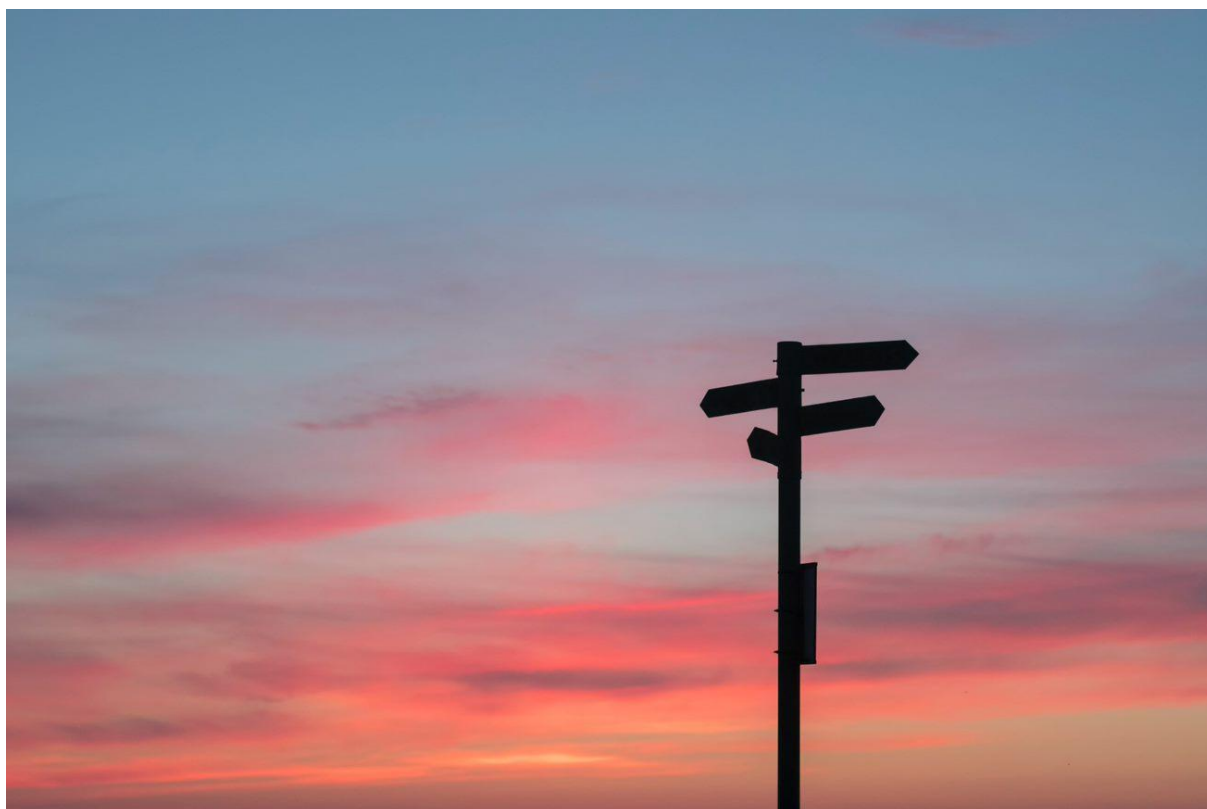

CATALOGUE DE NOS FORMATIONS



6 Impasse Jean Bart – 78800 Houilles
Tel : 07 82 81 09 64 / elsa.simon@intrinseq.com
www.intrinseq.com

Siret : 817 483 605 000 17 / N°TVA : FR21 817 48 36 05

Qualiopi 
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité QUALIOPi a été
délivrée aux titres de la catégorie
d'action suivants : **ACTION DE
FORMATION**

Table des matières

Votre expérience Intrinség	- 5 -
Notre philosophie :	- 6 -
Notre mission : participer à votre réussite.	- 6 -
Comprendre et répondre à votre besoin	- 6 -
Expertises	- 7 -
Nos résultats de satisfaction clients :	- 7 -
Modalités pédagogiques	- 7 -
Modalités d'évaluation	- 8 -
Modalités d'accès	- 8 -
Contact	- 8 -
« Se développer Soi »	- 9 -
1. Gestion du stress et communication	- 10 -
2. Développer des Relations de Confiance avec l'Intelligence Emotionnelle	12
3. Développer une posture assertive face aux conflits	14
« Développer et Manager les Autres »	16
4. Communication efficace et leadership (1J)	17
5. Développer son leadership d'influence (1J)	19
6. Motiver et Animer son Equipe (2J)	21
7. Attirer les talents : L'art de l'entretien de recrutement	23
8. Réussir son pilotage et ses entretiens d'évaluation pour plus de performance (2J)	25
9. Coacher et accompagner pour plus de bien-être et de performances	27
10. Recadrer et traiter les problèmes de performances récurrents (1J)	29
11. Gestion des conflits (1J)	31
« Conduire une organisation, développer les équipes »	33
12. Mieux se connaître pour mieux interagir avec les autres (1J)	34
13. Conduire le changement (1J)	36
14. Maximiser le fonctionnement et la performance d'équipe (1J)	38
Tarifs de nos Formations	40

Votre expérience Intrinseq

Elsa Simon a vécu plus de vingt années de vies professionnelles en entreprise avec enthousiasme, performance, et une envie profonde d'apprendre et de se dépasser.

Après une école de commerce et un Master en Achats Industriels, elle contribue dans différentes organisations (aéronautique, éclairage, médical, informatique), en maîtrisant des métiers variés sur toute la chaîne de valeur (Achats, Vente, Management, Diversité et Inclusion, Learning Talent & Leadership, Formatrice et Coach). Elle ouvre son esprit en exerçant ses fonctions dans différents pays (États-Unis, Benelux, France) et loin de se contenter de son parcours, elle enrichit et investit sans cesse le développement de ses compétences par de nouvelles approches innovantes.

Fort de ses expériences, en janvier 2016, Elsa Simon impulse la création d'Intrinseq afin d'offrir son approche multimodale et accompagner différemment les Collectifs, les Managers Leaders et les Talents.

En effet, notre monde de plus en plus complexe, volatile et incertain (impacté par de nouvelles exigences économiques, environnementales, sociétales, générationnelles et technologiques) appelle organisations et individus à plus d'agilité et de transformations.

Or de ces situations changeantes émergent souvent des rigidités et tensions comportementales délétères qui freinent voire pénalisent individus, équipes et organisations.

Aussi pour aller vers plus d'épanouissement et de performance, Intrinseq est convaincu qu'il est essentiel d'accroître compétences et conscience, de remobiliser et responsabiliser tous les Talents et Managers Leaders pour permettre un meilleur fonctionnement fluide des équipes (confiance et utilisation pleine et entière de l'intelligence collective en présence).

Or - contrairement à de nombreuses croyances - ces modes de fonctionnement ne sont pas naturels, ils s'apprennent et nécessitent d'y être entraînés.

« Le leadership et le développement des talents viennent de l'intérieur.

La conscience de soi est le point de départ de ce voyage. »

Intrinseq a pour **vocation et mission de créer et d'accompagner les voyages pertinents et transformants de vos Leaders et Talents en combinant les différentes modalités utiles** (formations, conseils, coaching, mentoring, assessment, facilitation en intelligence collective, bilan compétences et bilan carrière).

Notre philosophie :

Savoir-faire : Un mélange d'apprentissages tête/cœur/corps pour intégrer toutes les dimensions cognitives de chaque participant pour que cela leur soit concrètement utile.

Co-création : s'adapter aux besoins et aux situations des participants tout au long du programme, avec des solutions agréablement et efficacement mixées.

Créativité : utiliser des approches et outils innovants pour améliorer l'expérience de vos Leaders et Talents et favoriser l'intégration et la mise en pratique de leurs nouvelles compétences.

Approche appréciative : tirer parti des forces des personnes pour renforcer l'estime et favoriser l'apprentissage durable en confiance.

Authenticité & Sécurité psychologique : permettre l'ouverture en modélisant soi-même avec authenticité et maintenir un cadre sécurisé défini collaborativement au sein du groupe. Ceci est un pré-requis systématique et fondamental qui engage et stimule les développements individuels au sein d'une dynamique collective soutenante.

Interactif : apprendre de soi et les uns des autres en pratiquant la diversité et l'intelligence collective.

Amusant et sérieux : nous cherchons à passer de la profondeur à la légèreté pour favoriser les ancrages. Si les dimensions humaines et l'expérimentation collective sont les piliers nos accompagnements, nous choisissons avec attention nos outils et théories afin de les mettre au service des parcours sur-mesure que nous réalisons.

Ainsi, chaque module est basé sur la dynamique de groupe, les biorythmes de vos participants, la prise en compte des dernières recherches en neuroscience et/ou en leadership.

Notre mission : participer à votre réussite.

Développer les compétences et également la responsabilisation, l'entraide et la confiance de vos participants.

Notre objectif : permettre à chacun d'être pleinement et volontairement engagé et de s'approprier son développement de manière impactante et durable.

Les modules comprennent ainsi des phases d'exploration, d'expérimentations et de partages puis de conclusions afin de favoriser les prises de conscience, la réflexivité, le choix de ses intentions et le passage à l'action une fois de retour dans son quotidien.

Comprendre et répondre à votre besoin

Nos prestations se veulent pragmatiques, customisées et orientées terrain.

À partir de votre histoire, de votre culture, de vos pratiques existantes et de vos objectifs, nous avons à cœur de préconiser et de mettre en place des outils et expériences mémorables dont nous recherchons avant tout le bon sens pratique et l'impact.

Expertises

Nos interventions sont guidées par nos expertises en FORMATION, en COACHING/MENTORING, en FACILITATION DE GROUPE, en DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES et en CONSULTING RH.

Ces méthodes combinées nous permettent de concevoir des parcours mettant l'expérience apprenant au centre, renforçant la confiance en soi, l'exploration, l'entraînement et l'intégration des apprentissages et leur application de retour en poste.

Nos résultats de satisfaction stagiaires :



9,3/10 sur tous les stagiaires formés de 2021 à 2026

Modalités pédagogiques

Les méthodes pédagogiques utilisées privilégient la dynamique de groupe, et se basent principalement sur des situations vécues au quotidien. Les participants mettent en pratique progressivement les outils et méthodes variées proposés, comme :

- Tour de table, mur de personnages, photolangage
- Diaporama d'animation
- Jeux de rôle / mises en situation sur des cas pratiques
- Activité collective en « fish ball », Partage et activités en sous-groupes
- Ateliers de réflexion-production individuels et collectifs
- Codev et travail entre pairs
- Outils collaboratifs à distance
- Partages d'éléments inspirants ou/et décadrant : Vidéos, Anecdotes, Articles...
- Questionnaires et grilles d'auto-analyse
- Construction en salle et remise d'outils managériaux opérationnels (Matrices, diagnostics, tableaux de bord, fiches techniques)
- Remise à chacun d'un support pédagogique reprenant les différentes séquences étudiées (au minimum en version digitale)

Modalités d'évaluation

Pour les parcours au-delà de 3 journées, nous proposons la création d'un Plan Individuel de développement (PID) afin que les stagiaires s'engagent sur une mise en œuvre spécifique et contextualisée.

A chaque séquence de formation, les stagiaires prennent note de leurs points forts à renforcer et de leurs points à améliorer. A l'issue de la formation ce PID débouche sur des actions concrètes que le stagiaire devra mener au quotidien dans son entreprise pour consolider et mettre en œuvre les acquis de la formation.

A noter que d'autres modes d'évaluation peuvent être définis au besoin.

Nos formations ne sont pas certifiantes.

Modalités d'accès

Suite à :

- votre préinscription à la formation,
- l'acceptation conjointe validée par contractualisation,
- le délai moyen de mise en œuvre est de 15 à 20 jours.



Nous contacter 30 jours avant afin
d'organiser au mieux la formation.

Particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous sommes à votre écoute si vous avez des besoins spécifiques à prendre en compte. Merci de nous contacter aux coordonnées ci-dessous

Contact

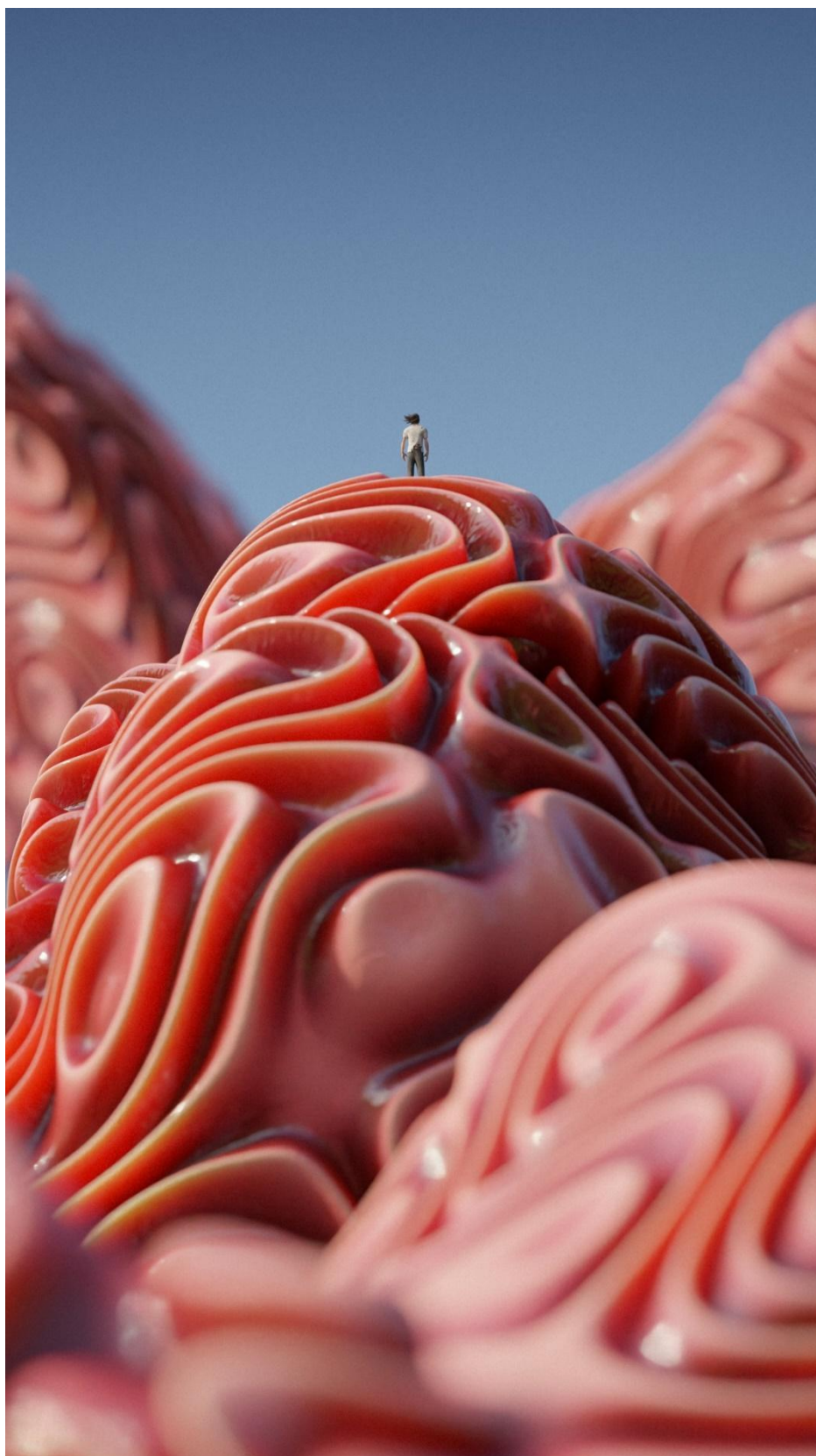
Elsa SIMON

Référente pédagogique et Référente Handicap

Mail : elsa.simon@intrinseq.com

Tél : 07 82 81 09 64

« Se développer Soi »



1. Gestion du stress et communication

Comment réduire et gérer son stress dans son activité professionnelle pour gagner en confort et en efficacité pour soi et dans ses relations/communications avec les autres ?

Cette formation à la gestion du stress et à la communication permet d'agir au service de son bien-être et de son efficacité en favorisant lucidité et encouragement.

Le stress est un sujet qui peut être très personnel car il prend naissance entre la sphère des choix, les valeurs personnelles, l'environnement de travail et les objectifs professionnels fixés.

Objectifs

- Comprendre ce qu'est le stress
- Identifier vos facteurs de stress et réactions
- Définir et appliquer vos propres stratégies d'adaptation
- Mieux gérer vos émotions en situations de stress
- Développer assertivité et écoute active ...
- ... pour mieux communiquer et travailler en interactions avec les autres

Publics visés

Tous collaborateurs qui souhaitent reprendre la main sur son stress et ses impacts

Pré-requis

Pas de pré-requis si ce n'est un engagement personnel autant que professionnel

Durée et modalités d'organisation

- **Durée** : 2 jours consécutifs soit 14 heures
- **Lieu** : Paris
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes

Contenu de la formation

Le stress : de quoi parle-t-on ?	- Définition - Réaction au stress - 3 phases de stress - Les causes de stress - Sources de stress et conséquences
Evaluer ses modes de fonctionnement face au stress	- Comment cela fonctionne-t-il ? - Les réactions au stress dépendent de deux facteurs - Observer sa réaction face au stress - Les réactions : émotionnelles, comportementales
Quelles stratégies d'adaptation pour moi ?	- Pas de gestion du stress sans les 3R - Passer à l'action - Modifier nos pensées automatiques - La relaxation
La communication un exercice difficile et engageant	- Savoir bien communiquer - La boucle de communication - La déperdition du message - Le pouvoir de la communication non verbale - Qu'est-ce qu'un biais cognitif
Les impacts du stress sur la relation et la communication	- Stress et disponibilité aux autres - Le compte-épargne émotionnel
Communiquer efficacement – Ecoute active	- L'écoute active - Les niveaux d'écoute - Les 4 lois de l'écoute active - DESC
Communiquer efficacement - Assertivité	- Qu'est-ce que l'assertivité
Feedback et PIAP	- Les clés pour un feedback efficace - Feedback en ligne

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

2. Développer des Relations de Confiance avec l'Intelligence Emotionnelle

Les émotions ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise, nous ne sommes pas étanches ! Sans compter que nombre de choses qui s'y produisent génèrent en nous des émotions diverses.

Aussi, au lieu de les éviter et de se voir les subir aux moments les moments opportuns, nous vous proposons d'apprendre à les accueillir et à les apprivoiser !

Cette formation qui inclut un test IQE aide à développer son intelligence émotionnelle et sa capacité à gérer des relations.

Cette compétence se base sur la conscience de soi, la conscience des autres et sur la maîtrise de soi.

Objectifs

- Identifier et accueillir les émotions dans les relations professionnelles.
- Développer son ouverture émotionnelle.
- Trouver un équilibre émotionnel face à ses situations professionnelles.

Publics visés

Tous collaborateurs qui souhaitent apprivoiser les émotions au lieu de les subir ou de les faire subir dans le cadre de leurs relations professionnelles.

Pré-requis

Pas de pré-requis

Durée et modalités d'organisation

- **Durée** : 2 jours consécutifs soit 14 heures
- **Lieu** : Paris
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes

Contenu de la formation

Programme	Description
Mieux se connaître soi face à ses émotions	- Appréhender ce que recouvre l'Intelligence Emotionnelle - Comprendre son diagnostic émotionnel (test amont IEQ) - Repérer les avantages liés à ses émotions - Identifier également les risques et les effets en cas de mauvaise gestion de ses émotions
Comprendre le fonctionnement des émotions	- Les différents types d'émotions (primaires et secondaires) - Déclencheurs et impacts comportementaux - L'impact des émotions sur nos perceptions, nos comportements et nos relations
Développer sa conscience émotionnelle (de soi et des autres)	- Sentir, explorer, identifier ses émotions et celles des autres - Identifier les dysfonctionnements appris et les comportements plus appropriés - Pratiquer l'écoute active et l'empathie - Pratiquer l'auto-compassion
Développer sa maîtrise de soi émotionnelle	- Apprendre à retarder ses réactions en fonction de l'impact choisi - Exprimer ses émotions de manière constructive (et non sous le coup de l'émotion) - Dépasser ses peurs irrationnelles - Gérer ses émotions dans le cas de situations tendues

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

3. Développer une posture assertive face aux conflits

Comment s'affirmer sans crainte ni agressivité dans ses relations professionnelles ? Comment être par ailleurs plus conscient et mieux comprendre les interactions entre émotions, conflits et confiance ?

Cette formation est une clé très importante aujourd'hui pour réussir avec les autres.

Elle permet de développer son attitude pour s'affirmer positivement dans ses relations professionnelles, de mieux comprendre et maîtriser son impact et son équilibre émotionnel dans son environnement professionnel.

Les techniques de l'assertivité et de l'intelligence émotionnelle permettent de faire face aux situations de tensions quotidiennes courantes et d'éviter d'en générer soi-même.

Elle permet également de s'approprier une méthodologie de prévention et de résolution de conflits.

Objectifs

- Enrichir vos relations en vous connectant également par vos émotions.
- Faire face aux émotions de manière constructive, les vôtres comme celles des autres.
- Renforcer votre équilibre émotionnel.
- Ajuster son comportement à celui des autres avec plus d'assurance.
- Equilibrer sollicitation positive des autres et partage de critiques justes et constructives.
- Mieux gérer les tensions et les conflits.

Publics visés

Toutes personnes ayant besoin de gérer les tensions émotionnelles dans leurs activités professionnelles

Pré-requis

Pas de pré-requis

Durée et modalités d'organisation

- **Durée** : 2 jours consécutifs soit 14 heures
- **Lieu** : Paris
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes

Contenu de la formation

Programme	Description
Les émotions ne sont pas nos ennemies au contraire !	- Comprendre les liens entre émotions, stress, conflit et confiance en soi. - Découvrir les rôles de nos différents cerveaux - Identifier et reconnaître les émotions - Appréhender les rôles et les significations des différentes émotions
Développer son équilibre émotionnel et savoir y revenir	- Développer sa conscience émotionnelle et son lexique. - Gérer les réactions émotionnelles incohérentes. - Développer la confiance en soi.
L'importance des émotions dans la confiance et l'influence en milieu professionnel	- Comprendre les bénéfices de la confiance. - Penser positif. - Respecter l'autre et son émotion. - Exprimer et partager son ressenti émotionnel.
Identifier ses modes de communication préférentiel	- Comprendre les différents profils de communicant et leurs caractéristiques défensives - Identifier son profil assertif en milieu professionnel (auto-diagnostic) - Détecter ses comportements inefficaces
Savoir faire face aux comportements qui perturbent	- Désamorcer l'agressivité. - Agir face à la passivité. - Éviter les pièges de la manipulation. - Savoir dire non lorsque c'est nécessaire.
Résoudre les situations Conflictuelles	- S'approprier une méthodologie de résolution de conflit avec le DESC - Favoriser les comportements préventifs pour déminer les conflits. - Savoir faire face lorsque le conflit a éclaté
Développer sa capacité à se maîtriser pour conserver des relations constructives	- Apprendre à se maîtriser selon les situations - Trouver ses ressources face à ses émotions

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

« Développer et Manager les Autres »



Photo de [Vlad Hilitanu](#) sur [Unsplash](#)

4. Communication efficace et leadership (1J)

Objectifs

- Apprendre à identifier et à répondre aux besoins personnels et pratiques de nos interlocuteurs (équipe, pairs, managers, clients, partenaires..)
- Appréhender comment interagir efficacement avec son équipe, ses pairs et son manager grâce à l'outil des Essentiels de l'Interaction
- Accroître la performance en utilisant le feedback

Publics visés

Managers débutants, en prise de poste ou futurs managers

Pré-requis

Débutant, pas de pré-requis en management

Durée, modalités d'organisation et d'accueil

- **Durée** : 1 jour soit 7 heures
- **Lieu** : site client ou salle louée aux normes ERP ou plateforme digitale (Teams/Zoom)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes
- **Délai d'inscription** : Les inscriptions doivent être réalisées 3 semaines avant le début de la formation
- **Accueil spécifique** : Particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous restons à votre écoute concernant vos besoins spécifiques. Merci de nous contacter aux coordonnées ci-dessous.

Modalités pédagogiques

- Tour de table, photolangage
- Diaporama d'animation
- Jeux de rôle / mises en situation sur des cas pratiques
- Questionnaires
- Construction en salle et remise d'outils managériaux opérationnels (Matrices, diagnostics, tableaux de bord, fiches techniques)
- Remise à chacun d'un support pédagogique reprenant les différentes séquences étudiées (au minimum en version digitale)

Contenu de la formation

Programme	Description
Le leadership aujourd'hui (et chaque jour)	- Lien entre les compétences de communication des leaders - Atteinte des objectifs d'équipe et organisationnels. - L'importance pour les leaders de répondre aux besoins des membres de l'équipe. - Définition et différence entre les besoins personnels et les besoins pratiques. - Les Essentiels de l'interaction
Principes clés pour répondre aux besoins personnels	- Le Principe clé : Soutien. - Le Principe clé : Communication.
Parler d'une façon pratique	- Cycle d'interaction pour répondre aux besoins pratiques. - Le Guide de discussion
Utiliser un feedback efficace pour le succès du leadership	- La nature et les attentes liées au feedback dans le milieu de travail. - Le concept STAR pour donner du feedback. - Identifier les éléments d'un STAR et d'un STAR/AR. - Les différences subtiles pour traiter des problèmes de performance avec des personnes travaillant à distance.
Plan d'action et conclusion	- Faire le bilan de la formation. - Plan Individuel de Développement (PID)

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

5. Développer son leadership d'influence (1J)

Objectifs

- Mieux comprendre le concept de l'influence dans le milieu de travail
- Savoir examiner son approche d'influence
- Adaptez vos stratégies d'influence à chaque personne

Publics visés

Managers débutants, en prise de poste ou futurs managers

Pré-requis

Pas de pré-requis en management

Durée, modalités d'organisation et d'accueil

- **Durée** : 1 jour soit 7 heures
- **Lieu** : site client ou salle louée aux normes ERP ou plateforme digitale (Teams/Zoom)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes
- **Délai d'inscription** : Les inscriptions doivent être réalisées 3 semaines avant le début de la formation
- **Accueil spécifique** : Particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous restons à votre écoute concernant vos besoins spécifiques. Merci de nous contacter aux coordonnées ci-dessous.

Modalités pédagogiques

- Tour de table, photolangage
- Diaporama d'animation
- Jeux de rôle / mises en situation sur des cas pratiques
- Partage entre pairs / Codev
- Questionnaires et grilles d'auto-analyse
- Construction en salle et remise d'outils managériaux opérationnels (Matrices, diagnostics, tableaux de bord, fiches techniques)
- Remise à chacun d'un support pédagogique reprenant les différentes séquences étudiées (au minimum en version digitale)

Contenu de la formation

Programme	Description
Influencer pour atteindre des résultats	- Contexte actuel de l'influence dans les entreprises - Les trois composants de l'influence et la façon dont ils fonctionnent ensemble.
Premières étapes	- Les trois niveaux d'engagement et les indices permettant de discerner le niveau d'engagement d'une personne. - Feuille de travail sur l'engagement - Déterminer les niveaux d'engagement actuels et souhaités des intervenants, - Evaluation des niveaux d'engagement
Sept stratégies	- Les sept stratégies d'influence et l'importance de tenir compte de la situation dans son ensemble pour déterminer la stratégie à utiliser avec chaque intervenant. - Tenir compte des facteurs environnementaux
Présentation de vos stratégies	- Les techniques de présentation des stratégies permettant de faire appel « au cœur et à l'esprit ». - L'inattendu a influencé efficacement l'intervenante, puis il examine le contexte de la technique. - Comment les images visuelles permettent d'influencer les autres. - Le pouvoir des questions
Obtenir l'engagement à agir	- L'engagement - Dans le cadre de l'exécution d'un plan d'influence, évaluer la volonté de s'engager.
Conclusion	- Faire le bilan de la formation. - Plan Individuel de Développement (PID)

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

6. Motiver et Animer son Equipe (2J)

Objectifs

- Affirmer son leadership de mobilisateur
- Développer son écoute active et sa communication
- Créer les conditions de la motivation et de la performance
- Renforcer la cohésion d'équipe
- Développer la capacité d'anticipation et la responsabilisation de l'équipe
- Faire face aux situations difficiles, prévenir et aider à la résolution de conflits
- Apprendre à se remettre en cause positivement

Publics visés

Managers expérimentés en poste

Pré-requis

Avoir une expérience de 18 mois dans une fonction managériale

Durée, modalités d'organisation et d'accueil

- **Durée** : 2 jours consécutifs soit 14 heures
- Possibilité de scinder en demi-journées et en distanciel
- **Lieu** : site client ou salle louée aux normes ERP ou plateforme digitale (Teams/Zoom)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes
- **Délai d'inscription** : Les inscriptions doivent être réalisées 3 semaines avant le début de la formation
- **Accueil spécifique** : Particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous restons à votre écoute concernant vos besoins spécifiques. Merci de nous contacter aux coordonnées ci-dessous.

Modalités pédagogiques

- Tour de table, photolangage
- Diaporama d'animation
- Jeux de rôle / mises en situation sur des cas pratiques

- Partage entre pairs / Codev
- Questionnaires et grilles d'auto-analyse
- Construction en salle et remise d'outils managériaux opérationnels (Matrices, diagnostics, tableaux de bord, fiches techniques)
- Remise à chacun d'un support pédagogique reprenant les différentes séquences étudiées (au minimum en version digitale)

Contenu de la formation

Jour 1	Description
Le leadership de mobilisation	- Créer le changement, innover. - Définir une vision et la partager avec son équipe. - Définir des objectifs partagés - Instaurer un climat de confiance - Encourager. Reconnaître. Célébrer.
Développer son écoute active	- Questionnement et reformulation deux outils majeurs - Importance de la présence et la gestion de son énergie - Développer son assertivité
Comprendre les leviers de la motivation et repérer les signes de démotivation	- Les différentes approches de la motivation - Distinguer motivation individuelle et motivation collective - Donner des signes de reconnaissance - La démotivation au sein de l'équipe - Savoir intervenir et remotiver
Identifier les leviers de la performance d'équipe	- Analysez les performances individuelles pour identifier les talents de chacun - Proposer un projet d'équipe motivant - Utiliser les outils de pilotage pour optimiser la performance collective - Etablir une stratégie de cohésion

Jour 2	Description
Développer la performance, la créativité et la pro-activité du collaborateur.	- Travailler en mode projet - Les outils QQOQCCP - Le brainstorming - Les matrices de décisions
Gérer les situations difficiles en management	- Les sources de conflit - Les attitudes possibles face au conflit - La démarche de résolution de conflits - Se positionner face aux critiques et assurer son autorité

Conclusion : debriefing de la formation et finalisation du PID	- Faire le bilan de la formation. - Plan Individuel de Développement
---	--

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM ou d'un travail en binôme.

7. Attirer les talents : L'art de l'entretien de recrutement

Objectifs

- Faites briller votre entreprise en faisant bonne impression
- Êtes-vous en train de faire dérailler vos entretiens avec de mauvaises questions?
- Analyser le « vouloir » ainsi que le « peut-faire »
- Des techniques simples pour obtenir des informations complètes

Publics visés

Managers débutants, en prise de poste ou futurs managers

Pré-requis

Débutant, pas de pré-requis en management

Durée et modalités d'organisation

- **Durée** : 2 jours consécutifs soit 14 heures
- Possibilité de scinder en 2 demi-journées et en distanciel
- **Lieu** : Paris ou Zoom (ou autre lieu/plateforme à définir ensemble)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes

Contenu de la formation

Programme	Description
L'expérience du candidat : faire une impression positive	- Les multiples impacts négatifs et positifs du comportement d'un intervieweur - Importance de faire une première impression positive, en commençant par répondre aux besoins personnels du candidat, afin d'établir des relations. - Deux compétences pour gérer efficacement le déroulement de l'entrevue.
Trois types de questions	- Trois variétés de questions qui peuvent faire délier une entrevue : hypothétique, casse-tête et illégale. - Type de question d'entrevue le plus efficace : la question comportementale. - Le point d'apprentissage clé selon lequel le comportement passé prédit le comportement futur.
Le « Can-Do » et le « Want-To »: Motivational Fit	- Le concept d'ajustement motivationnel. - Comment obtenir de l'information sur l'adéquation motivationnelle et explique comment la peser.
L'A.R.T. de l'entrevue	- A.R.T : illustre trois étapes de la réussite des entrevues. - Le concept de STAR - Le concept de réponses inutilisables
Planification de votre développement	- L'importance de réfléchir à une expérience d'apprentissage et d'être ouvert aux possibilités d'application imprévues. - QCM : Valider ses connaissances sur toutes les séquences étudiées + débrief de toutes les mises en situation - Élaborer son PID

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

8. Réussir son pilotage et ses entretiens d'évaluation pour plus de performance (2J)

Objectifs

- Identifier et situer les compétences détenues au sein de l'entreprise, et accompagner l'évolution des collaborateurs au service de la transformation de l'entreprise.
- Savoir mener l'entretien annuel d'évaluation
- Acquérir les savoirs faire méthodologiques et les savoir-être
- S'entraîner à la conduite d'entretiens Annuels d'Evaluation
- Situer l'entretien annuel d'évaluation dans la galaxie des entretiens RH et Managériaux
- Fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs selon une méthode SMART
- Evaluer les performances et les comportements
- Savoir formaliser le compte rendu de l'entretien et bâtir un plan d'actions

Publics visés

Managers débutants, en prise de poste ou futurs managers

Pré-requis

Débutant, pas de pré-requis en management

Durée, modalités d'organisation et d'accueil

- **Durée** : 2 jours consécutifs soit 14 heures
- **Lieu** : site client ou salle louée aux normes ERP ou plateforme digitale (Teams/Zoom)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes
- **Délai d'inscription** : Les inscriptions doivent être réalisées 3 semaines avant le début de la formation
- **Accueil spécifique** : Particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous restons à votre écoute concernant vos besoins spécifiques. Merci de nous contacter aux coordonnées ci-dessous.

Modalités pédagogiques

- Tour de table, photolangage
- Diaporama d'animation
- Jeux de rôle / mises en situation sur des cas pratiques
- Partage entre pairs / Codev
- Questionnaires et grilles d'auto-analyse

- Construction en salle et remise d'outils managériaux opérationnels (Matrices, diagnostics, tableaux de bord, fiches techniques)
- Remise à chacun d'un support pédagogique reprenant les différentes séquences étudiées (au minimum en version digitale)

Contenu de la formation

Jour 1	Description
Comprendre les enjeux et aspects légaux des entretiens d'évaluation	- Savoir situer l'EAE parmi les entretiens de compétences - Différencier les différents entretiens et leurs enjeux
Bien préparer son entretien	- Planifier ses entretiens - Assurer la préparation logique, logistique et psychologique
Structurer et dérouler l'entretien	- Maîtriser les 6 phases structurantes de l'entretien - Apprécier la performance avec objectivité - Evaluer les compétences professionnelles - Aligner objectifs individuels et objectifs/valeurs de l'entreprise
Conclure et faire l'entretien un outil de pilotage managérial pour l'année à venir	- Clôturer l'entretien et formaliser le compte rendu - Transformer les objectifs SMART en plan d'actions annuel - Savoir-faire du plan d'actions un outil de progrès pour le développement des compétences du collaborateur - Se mettre d'accord sur les modalités de suivi du plan d'actions - Apprendre à faire face aux éventuelles difficultés dans la conduite et clôture de l'entretien
Jour 2	Description
Accueillir le savoir-être facilitant la conduite de l'entretien annuel d'évaluation	- Savoir créer plus facilement la relation grâce à la synchronisation comportementale - Développer assertivité et ouverture à l'autre - Développer son écoute active et sa capacité empathique - S'entraîner au questionnement et à la reformulation
Faire de l'entretien annuel d'évaluation une source de motivation pour le collaborateur	- Comprendre les mécanismes de motivation - Identifier et analyser ce qui est source de motivation pour son collaborateur - Aligner les critères de motivation avec objectifs et plans d'actions
S'entraîner activement à l'entretien d'évaluation	- Pratiquer des jeux de rôle sur chaque étape clé de l'entretien - Savoir adresser des félicitations à son collaborateur - Faire un retour critique et constructif source de développement et de motivation pour le collaborateur - Apprendre à gérer les situations conflictuelles grâce à la méthode DESC

**Evaluer les acquis de la formation et
plan d'action de progrès**

- Faire le bilan de la formation.
- Plan Individuel de Développement (PID)

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

9. Coacher et accompagner pour plus de bien-être et de performances

Objectifs

□ Augmentez votre capacité à favoriser :

- L'engagement et la motivation
- Le développement de l'équipe
- La performance

Publics visés

Managers débutants, en prise de poste ou futurs managers

Pré-requis

Débutant, pas de pré-requis en management

Durée et modalités d'organisation

- **Durée** : 2 jours consécutifs soit 14 heures
- Possibilité de scinder en 2 demi-journées et en distanciel
- **Lieu** : Paris ou Zoom (ou autre lieu/plateforme à définir ensemble)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes

Contenu de la formation

Jour 1	Description
Bienvenue	- Conviction personnelle & introduction - Objectifs & structure du voyage - Tour d'horizon de l'inclusion - Exercice d'inclusion - Règles et coach mystère
Pourquoi identifier et développer le talent de nos collaborateurs ?	- Pourquoi le coaching - Définition et types de coaching - Coaching ou pas coaching - jeu - Réflexion personnelle
Investir la relation	- La confiance pour créer l'alliance - Comprendre les motivations - Utiliser l'écoute active
Diriger une conversation de coaching constructive "VOUS-NOUS"	- Mener une conversation - Développer un modèle - Créer un feedback - Jeu du petit télégraphiste

Jour 2	Description
Faire prendre conscience : le pouvoir du questionnement	- Questionner pour comprendre et non pour répondre - La boucle des questions - Les 3 types de questions - La boîte à outils des questions - L'écureuil
Le coaching	Le coaching est une danse : VOUS - NOUS
Feedback et PIAP	- Les clés pour un feedback efficace - Feedback
Planification de votre développement	- QCM : Valider ses connaissances sur toutes les séquences étudiées + débrief de toutes les mises en situation - Élaborer son PID

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

10. Recadrer et traiter les problèmes de performances récurrents (1J)

Objectifs

- Comprendre l'impact d'un problème chronique de performance.
- Données de performance et documentation.
- Meilleures pratiques, techniques de coaching et Essentiels de l'interaction
- Mise en pratique des compétences
- Appliquer les compétences pour surmonter vos défis

Publics visés

Managers débutants, en prise de poste ou futurs managers

Pré-requis

Débutant, pas de pré-requis en management

Durée, modalités d'organisation et d'accueil

- **Durée** : 1 jour soit 7 heures
- **Lieu** : site client ou salle louée aux normes ERP ou plateforme digitale (Teams/Zoom)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes
- **Délai d'inscription** : Les inscriptions doivent être réalisées 3 semaines avant le début de la formation
- **Accueil spécifique** : Particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous restons à votre écoute concernant vos besoins spécifiques. Merci de nous contacter aux coordonnées ci-dessous.

Modalités pédagogiques

- Tour de table, photolangage
- Diaporama d'animation
- Jeux de rôle / mises en situation sur des cas pratiques

- Partage entre pairs / Codev
- Questionnaires et grilles d'auto-analyse
- Construction en salle et remise d'outils managériaux opérationnels (Matrices, diagnostics, tableaux de bord, fiches techniques)
- Remise à chacun d'un support pédagogique reprenant les différentes séquences étudiées (au minimum en version digitale)

Contenu de la formation

Programme	Description
Le défi d'un problème de performance	- Définir un problème sérieux de performance - L'impact qu'un problème de performance peut avoir sur les personnes, la productivité et la rentabilité de l'équipe ou de l'entreprise.
Rechercher et tirer parti des données	- Façon d'utiliser la technique STAR. - Les trois techniques de coaching.
Traiter le problème avec les Essentiels de l'interaction	- Les Essentiels de l'interaction. - Utilisation du Guide de discussion. - Les principes clés et les étapes du Cycle d'interaction. - Les différences subtiles pour traiter des problèmes de performance avec des personnes travaillant à distance.
Mon plan d'action et conclusion	- Faire le bilan de la formation. - Plan Individuel de Développement (PID)

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

11. Gestion des conflits (1J)

Objectifs

- Savoir désamorcer l'agressivité de votre interlocuteur
- Préparer le terrain pour une résolution vers des solutions gagnant/gagnant
- Reconnaître les signes d'un conflit
- Éviter les dégâts et favoriser la découverte
- Qui est responsable de résoudre le conflit

Publics visés

Managers débutants, en prise de poste ou futurs managers

Pré-requis

Débutant, pas de pré-requis en management

Durée, modalités d'organisation et d'accueil

- **Durée** : 1 jour soit 7 heures
- **Lieu** : site client ou salle louée aux normes ERP ou plateforme digitale (Teams/Zoom)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes
- **Délai d'inscription** : Les inscriptions doivent être réalisées 3 semaines avant le début de la formation
- **Accueil spécifique** : Particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous restons à votre écoute concernant vos besoins spécifiques. Merci de nous contacter aux coordonnées ci-dessous.

Modalités pédagogiques

- Tour de table, photolangage
- Diaporama d'animation
- Jeux de rôle / mises en situation sur des cas pratiques
- Partage entre pairs / Codev
- Questionnaires et grilles d'auto-analyse
- Construction en salle et remise d'outils managériaux opérationnels (Matrices, diagnostics, tableaux de bord, fiches techniques)
- Remise à chacun d'un support pédagogique reprenant les différentes séquences étudiées (au minimum en version digitale)

Contenu de la formation

Programme	Description
De quoi parle-t-on ?	- Qu'est-ce qu'un conflit ? - Formes, types et sources de conflits - Comprendre les besoins - Repérer les signaux
Une meilleure appréhension de ses réactions	- Analyser ses propres réactions, stress et émotions - Appréhender les différentes stratégies de gestion des conflits
Pour adapter sa communication aux autres	- Une communication efficace - Désamorcer l'agressivité par l'écoute active - Reprendre et garder son calme
Sortir des conflits	- Favoriser une position assertive - Réguler grâce à l'outil « DESC » pour éviter l'escalade - Principes clés, l'empathie et la participation pour aborder les besoins personnels des gens lors d'un conflit.
Obtenir l'engagement à agir	- L'engagement - Dans le cadre de l'exécution d'un plan d'influence, évaluer la volonté de s'engager. - L'avantage de poser des questions puissantes et ouvertes pour faire participer les gens et renforcer leur engagement à résoudre un conflit.
Conclusion	- Faire le bilan de la formation. - Plan Individuel de Développement (PID)

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

« Conduire une organisation, développer les équipes »

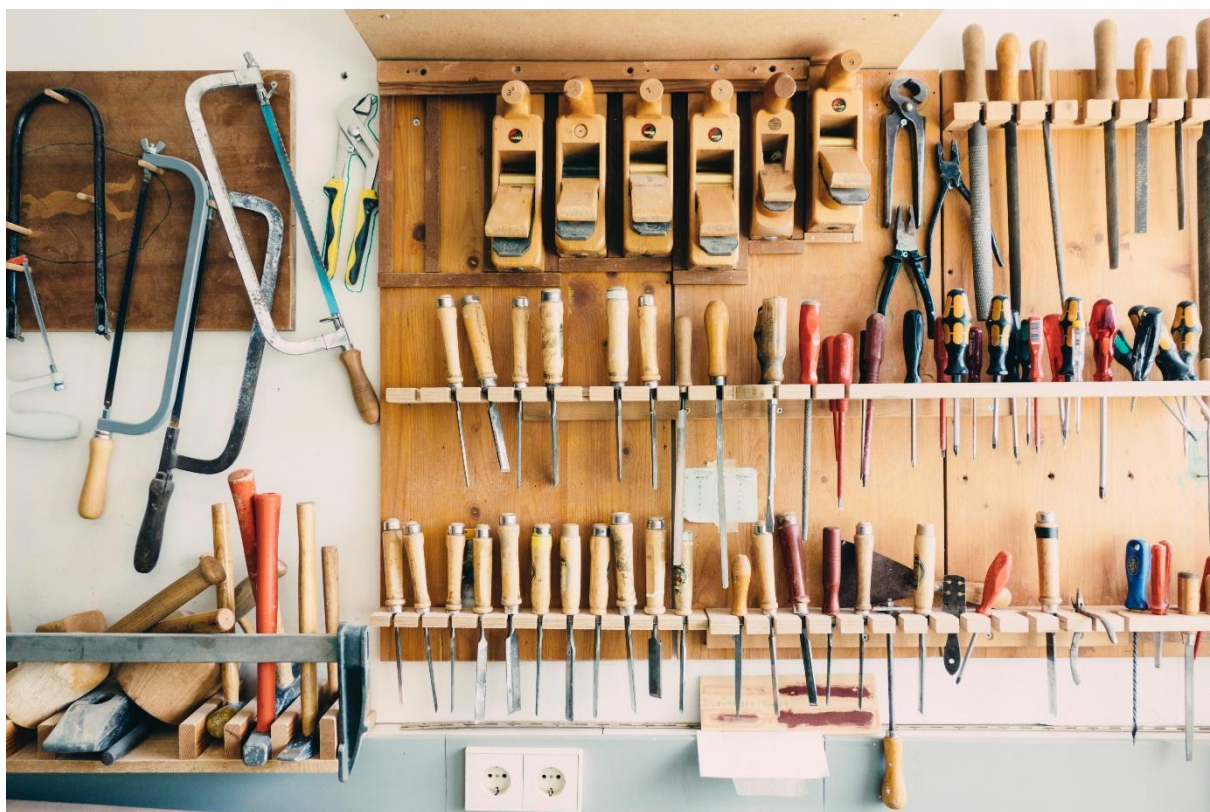


Photo de [Barn Images](#) sur [Unsplash](#)

12. Mieux se connaître pour mieux interagir avec les autres (1J)

Objectifs

- Mieux se connaître, connaître ses collègues et ainsi mieux adapter sa communication envers l'autre
- Etre capable d'identifier ses émotions motrices et les comportements associés
- Monter en compétences dans toute interaction avec les autres.
- Développer la confiance et asseoir l'entraide et le feedback dans l'équipe

Publics visés

Tous Managers et non Managers. EN
équipe ou en individuel

Pré-requis

Pas de prérequis

Durée, modalités d'organisation et d'accueil

- **Durée** : 1 jour soit 7 heures
- **Lieu** : site client ou salle louée aux normes ERP ou plateforme digitale (Teams/Zoom)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes
- **Délai d'inscription** : Les inscriptions doivent être réalisées 3 semaines avant le début de la formation
- **Accueil spécifique** : Particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous restons à votre écoute concernant vos besoins spécifiques. Merci de nous contacter aux coordonnées ci-dessous.

Modalités pédagogiques

- Tour de table, photolangage
- Diaporama d'animation
- Jeux de rôle / mises en situation sur des cas pratiques
- Questionnaires
- Construction en salle et remise d'outils managériaux opérationnels (Matrices, diagnostics, tableaux de bord, fiches techniques)
- Remise à chacun d'un support pédagogique reprenant les différentes séquences étudiées (au minimum en version digitale)

Contenu de la formation

Programme	Description
Découvrir Le DISC	- Appréhender le modèle théorique - Et se l'approprier
Reconnaitre les comportements	- Les apports de chaque profils et leurs challenges - Les rapports sous Stress
Découvrir ses comportements préférentiels	- Remise du rapport au questionnaire DISC - Construction de sa notice d'instructions - Exprimer ce que l'on est pour mieux fonctionner avec les autres
Gagner en efficacité dans ses relations	- Choisir son impact - Ajuster sa communication pour mieux s'ajuster aux profils en présence et accroître son impact - Définir les modes de fonctionnement qui conviendront aux deux

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

13. Conduire le changement (1J)

Objectifs

- Identifiez les meilleures pratiques pour mettre en œuvre le changement dans le milieu de travail.
- Votre rôle dans le changement
- Les réactions et la résistance
- Les besoins personnels liés au changement
- Reprendre le contrôle

Publics visés

Managers débutants, en prise de poste ou futurs managers

Pré-requis

Débutant, pas de pré-requis en management

Durée, modalités d'organisation et d'accueil

- **Durée** : 1 jour soit 7 heures
- **Lieu** : site client ou salle louée aux normes ERP ou plateforme digitale (Teams/Zoom)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes
- **Délai d'inscription** : Les inscriptions doivent être réalisées 3 semaines avant le début de la formation
- **Accueil spécifique** : Particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous restons à votre écoute concernant vos besoins spécifiques. Merci de nous contacter aux coordonnées ci-dessous.

Modalités pédagogiques

- Tour de table, photolangage
- Diaporama d'animation
- Jeux de rôle / mises en situation sur des cas pratiques
- Partage entre pairs / Codev
- Questionnaires et grilles d'auto-analyse
- Construction en salle et remise d'outils managériaux opérationnels (Matrices, diagnostics, tableaux de bord, fiches techniques)
- Remise à chacun d'un support pédagogique reprenant les différentes séquences étudiées (au minimum en version digitale)

Contenu de la formation

Programme	Description
Votre rôle dans les affaires de changement	- Les meilleures pratiques pour mettre en œuvre le changement. - Les raisons pour lesquelles de nombreuses initiatives de changement échouent - Accélérer l'acceptation du changement : les 3 accélérateurs
Comprendre changement	- Donner une direction lucide et argumentée - Préparer son discours et son équipe projet
Les réactions et la résistance	- Quatre réactions courantes dans le changement - La résistance apparente face au changement et les avantages à éliminer la résistance en utilisant les accélérateurs de changement - Savoir faire face aux réactions (sociogramme)
Les besoins personnels liés au changement	- Répondre aux besoins personnels lors d'un changement - Empathie et Participation deux clés essentielles pour permettre aux personnes de surmonter leurs obstacles émotionnels.
Reprendre le contrôle	- Redonner la priorité au contrôler et à l'influence.
Conclusion	- Faire le bilan de la formation. - Plan Individuel de Développement (PID)

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

14. Maximiser le fonctionnement et la performance d'équipe (1J)

Objectifs

- Présenter les facteurs de succès de l'équipe
- Diagnostiquer la performance d'une équipe
- Explorer les facteurs de succès de l'équipe
- Aborder les défis du travail avec des membres d'équipe virtuels
- Créer un plan d'action

Publics visés

Managers débutants, en prise de poste ou futurs managers

Pré-requis

Débutant, pas de pré-requis en management

Durée, modalités d'organisation et d'accueil

- **Durée** : 1 jour soit 7 heures
- **Lieu** : site client ou salle louée aux normes ERP ou plateforme digitale (Teams/Zoom)
- **Horaires** : 9H00 – 12H00 et 13H30-17H30
- **Taille de groupe idéale** : 8-10 personnes. Minimum 4 personnes
- **Délai d'inscription** : Les inscriptions doivent être réalisées 3 semaines avant le début de la formation
- **Accueil spécifique** : Particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de handicap, nous restons à votre écoute concernant vos besoins spécifiques. Merci de nous contacter aux coordonnées ci-dessous.

Modalités pédagogiques

- Tour de table, photolangage
- Diaporama d'animation
- Jeux de rôle / mises en situation sur des cas pratiques
- Questionnaires

- Construction en salle et remise d'outils managériaux opérationnels (Matrices, diagnostics, tableaux de bord, fiches techniques)
- Remise à chacun d'un support pédagogique reprenant les différentes séquences étudiées (au minimum en version digitale)

Contenu de la formation

Programme	Description
Découvrir les facteurs de succès	- Les Facteurs de succès de l'équipe - Un socle commun permettant aux équipes de travailler ensemble avec succès.
Renforcer le Processus et l'équipe	- Le facteur de succès : Processus - Les accélérateurs des Facteurs de succès de l'équipe.
Susciter l'Engagement et la Confiance	- Le facteur de succès Engagement et les accélérateurs. - Le lien entre une confiance élevée et les autres facteurs de succès.
Planification de votre développement	- Faire le bilan de la formation. - Plan Individuel de Développement (PID)

Modalités d'évaluation

Cette formation n'est pas certifiante. L'évaluation sera réalisée sur la base d'un QCM amont/aval afin de valider les connaissances acquises sur les différentes séquences, en complément d'une évaluation via des mises en situation.

Tarifs de nos Formations

Nos tarifs sont des tarifs en INTRA uniquement et évoluent selon la complexité de la demande.

Ils s'élaborent en tenant compte d'une taille de groupe de 12 personnes maximum et 4 minimum.

Tarif pour les entreprises : Entre 1800€ et 2400€ HT/J

Ce tarif comprend la préparation, l'animation et les supports pédagogiques.

Ce tarif ne comprend pas :

- l'ingénierie pédagogique et l'achat d'outils complémentaires (questionnaire...) qui feront l'objet d'un devis spécifique
- les frais de déplacement et d'hébergement hors IDF. Ces frais seront refacturés en sus.

A noter que notre organisme peut convenir avec son client de conditions particulières de formation (CPV) y dérogeant. Ces CPV ne sont pas soumises à l'obligation de communication.

Notre organisme vous soutient dans la réalisation de vos dossiers de financement avec vos OPCO ou d'autres organismes pertinents.

N'hésitez pas à échanger avec nous sur ces sujets.

