Formations Management & Leadership

Révéler le potentiel de vos équipes

CATALOGUE ÉDITION 2026

QUATERNAIRE FORMATION
révélateur de potentiel

Mentions légales

Tarifs

Chaque formation est conçue sur mesure : un dispositif personnalisé, pensé pour répondre précisément aux enjeux et aux objectifs de votre entreprise.

Durée

Une journée.

Modalités

Présentiel, distanciel, blended.

Méthodes pédagogiques

- 80 % de mise en pratique.
- Approche inductive (du concret au concept).
- Co-apprentissage & méthodes collaboratives.
- Exercices issus du réel.
- Variété de séquences toutes les 30 min.
- Plan d'action "Dès demain je…".

Modalités d'évaluation

Autodiagnostic, évaluation des acquis, questionnaire de satisfaction.

Accessibilité

Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter à **referent.handicap@quaternaire.fr** afin d'étudier les possibilités pour suivre la formation.

Sommaire

1. Leaders

Construire et porter la stratégie

2. De la vision à l'exécution : construire et déployer une stratégie impactante
3. Instaurer une culture forte en misant sur l'intelligence collective
4. Mettre l'innovation au service du changement

Développer son leadership et sa vision

5. Leadership authentique : adopter une posture inspirante et légitime
6. Engager et mobiliser les équipes autour d'une vision et donner du sens
7. Prendre des décisions stratégiques avec agilité

8. Managers

Coopérer et porter la stratégie

9. Traduire et donner du sens aux orientations stratégiques
10. Booster la coopération transversale
11. Impulser le changement et accompagner les transformations

Développer son leadership et ses ressources personnelles

12. Gérer son temps et ses priorités avec le bon niveau d'énergie
13. Communiquer et convaincre avec impact
14. Décider en responsabilité et en sérénité
15. Manager avec les neurosciences
16. Développer son intelligence émotionnelle
17. Le courage managérial : oser dire et agir

Renforcer la puissance du collectif

18. Responsabiliser et déléguer pour de vrai
19. Manager avec le DISC
20. Créer un collectif engagé, aligné et efficace
21. Manager en intégrant Diversité, Équité et Inclusion
22. Favoriser l'innovation et la créativité

Accompagner chaque collaborateur

23. Identifier, prévenir, intervenir : le rôle des managers face aux RPS
24. Maîtriser les entretiens annuels et professionnels
25. Accompagner la montée en compétences et le parcours professionnel
26. Manager les situations difficiles
27. Développer la pratique du feedback et du reverse feedback
28. Manager efficacement en mode hybride

Développer et manager la performance

29. Animer l'amélioration continue et la résolution de problèmes
30. Manager la performance équilibrée
31. Organiser efficacement l'activité de son périmètre
32. Améliorer la sécurité et les conditions de travail
33. Piloter la performance avec le management visuel

34. Collaborateurs

Devenir acteur de son propre management

35. Oser le reverse feedback
36. Identifier ses leviers de motivation et les partager
37. Mieux se connaître pour mieux gérer son temps et son énergie

Collaborer efficacement en équipe

38. Animer le collectif avec des méthodes collaboratives et créatives
39. Améliorer la communication grâce à la méthode DISC
40. Gérer les conflits et les situations difficiles
41. Maîtriser la gestion de projet de A à Z
42. Développer l'intelligence collective

44. Qui sommes-nous ?

Leaders

Construire et porter la stratégie

De la vision à l'exécution : construire une stratégie impactante

Référence : FML001

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Clarifier la vision et structurer une stratégie efficace.
- ✓ Aligner les parties prenantes et mobiliser les équipes.
- ✓ Transformer la stratégie en un plan d'action opérationnel.
- ✓ Assurer le suivi et l'amélioration continue de l'exécution.

Pour qui ?

- Fonctions de direction, de pilotage stratégique ou de management de haut niveau, avec responsabilités.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Clarifier la vision et structurer une stratégie efficace

- Identifier les enjeux clés et poser un diagnostic stratégique : atelier SWOT/PESTEL.
- Définir une vision inspirante et des objectifs stratégiques : méthode SMART.
- Prioriser les axes stratégiques et structurer un plan.

Aligner les parties prenantes et mobiliser les équipes

- Communiquer une stratégie engageante et accessible.
- Obtenir l'adhésion des parties prenantes : atelier "Pitcher une stratégie en 2 minutes".
- Créer une dynamique collective autour de la stratégie.

Transformer la stratégie en un plan d'action opérationnel

- Définir les initiatives clés et jalons stratégiques.
- Structurer la gouvernance et les responsabilités.
- Suivre et ajuster la mise en œuvre dans la durée.

Assurer le suivi et l'amélioration continue de l'exécution

- Mettre en place des KPI pertinents.
- Adapter la stratégie aux évolutions du marché.
- Favoriser une culture d'exécution performante.

Instaurer une culture forte en misant sur l'intelligence collective

Référence : FML002

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Poser les bases d'une culture forte et partagée.
- ✓ Activer les leviers de l'intelligence collective.
- ✓ Renforcer la dynamique d'équipe pour un engagement durable.
- ✓ Mettre en place des rituels de collaboration impactants.

Pour qui ?

- Fonctions de direction, de pilotage stratégique ou de management de haut niveau, avec responsabilités.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Construire et incarner une culture forte

- Définir les piliers culturels de l'entreprise.
- Rendre la culture visible et actionnable au quotidien.
- Aligner culture et stratégie d'entreprise.

Activer l'intelligence collective pour engager les équipes

- Développer un cadre de confiance et de coopération.
- Stimuler la prise d'initiative et l'autonomie collective : auto-diagnostic des conditions de confiance.
- Exploiter la diversité des talents.

Installer une dynamique d'équipe performante

- Transformer un groupe en un collectif engagé.
- Réguler les tensions et gérer les conflits : analyse de cas.
- Créer une dynamique de succès et d'apprentissage continu.

Déployer des rituels et des pratiques collaboratives efficaces

- Pérenniser la dynamique collective dans la durée.
- Expérimenter des méthodes d'intelligence collective (co-développement, world café, brainstorming…).
- Instaurer des temps forts pour faire vivre la culture d'entreprise.

"On pourrait croire que culture forte rime avec uniformité mais bien au contraire : quand des valeurs communes structurent un collectif, la diversité des profils devient un formidable levier d'intelligence et d'innovation. Encore faut-il apprendre à travailler avec cette diversité : écouter l'autre, le comprendre, dialoguer et construire des règles de coopération partagées."

Julie RIPPINGER - Business Developer Formation

Construire et porter la stratégie

Mettre l'innovation au service du changement

Référence : FML003

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre les enjeux de l'innovation dans un contexte de changement continu.
- ✓ Identifier et surmonter les freins à l'innovation au sein des équipes.
- ✓ Mettre en place des stratégies pour encourager l'innovation.
- ✓ Mesurer l'impact des initiatives innovantes sur la performance de l'entreprise.

Pour qui ?

- Occuper un poste de direction, de management, de pilotage RH, de transformation ou d'innovation, impliquant la mise en œuvre de stratégies de changement.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre les enjeux de l'innovation dans un contexte de changement continu

- Analyser les tendances actuelles du marché et leur impact sur les entreprises : diagnostic d'impact des tendances sur l'organisation.
- Explorer le concept de "destruction créatrice" et ses implications.
- Étudier des cas concrets d'entreprises ayant réussi grâce à l'innovation.

Identifier et surmonter les freins à l'innovation au sein des équipes

- Reconnaître les blocages organisationnels, culturels et managériaux à l'innovation.
- Favoriser une culture d'ouverture et de collaboration.
- Encourager la prise de risques calculés et l'expérimentation.

Mettre en place des stratégies pour encourager l'innovation durablement

- Instaurer des processus favorisant la créativité et l'agilité (design thinking, sprint, open innovation…).
- Intégrer les nouvelles technologies et l'IA de manière stratégique.
- Impliquer les parties prenantes dans le processus d'innovation.

Mesurer l'impact et piloter l'innovation dans la durée

- Définir les bons indicateurs de pilotage de la performance liés à l'innovation : atelier KPI.
- Évaluer les retours sur investissement des projets innovants.
- Ajuster la stratégie d'innovation en fonction des résultats obtenus.

Leadership authentique : adopter une posture inspirante et légitime

Référence : FML004

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Développer une posture de leadership alignée avec leurs valeurs.
- ✓ Renforcer leur impact et leur influence par une communication authentique.
- ✓ Engager durablement leurs équipes par la confiance et la cohérence.
- ✓ Ancrer des pratiques de leadership adaptées aux réalités du terrain.

Pour qui ?

- Fonctions de direction, de pilotage stratégique ou de management de haut niveau, avec responsabilités.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre les fondements du leadership authentique

- Identifier ses valeurs et sa vision du leadership : atelier "Ma vision du leadership".
- Différencier leadership déclaratif et leadership incarné.
- Prendre conscience de son impact sur les autres.

Adopter une posture inspirante et légitime

- Travailler sa présence et développer son charisme : mise en situation "prise de parole en posture de leader".
- Gérer ses émotions et celles de son équipe.
- Construire une relation de confiance durable : réflexion guidée "mes comportements inspirants vs déstabilisants".

Communiquer avec authenticité et impact

- Maîtriser l'art du feedback constructif : atelier.
- Développer une écoute active et une posture d'ouverture.
- Utiliser le storytelling pour inspirer et mobiliser : entraînement à la prise de parole.

Engager et fédérer ses équipes dans la durée

- Développer l'autonomie et la responsabilisation des collaborateurs.
- Favoriser la cohésion par des rituels collectifs.
- Ancrer une culture de l'apprentissage et de l'amélioration continue.

Un des exercices que j'aime utiliser consiste à faire dire une même phrase avec différentes intentions : inspirer, convaincre, rassurer, challenger... Nous observons ensuite ensemble ce qui a changé dans la voix, la posture, l'énergie et le rythme. Dans un dernier temps, les participants mettent ces apprentissages en pratique en construisant une histoire inspirante à partir d'un objet du quotidien. Cela leur permet de mesurer concrètement comment l'intention et l'incarnation renforcent l'impact d'un message."

Quentin GAUTIER - Formateur et ingénieur pédagogique

Développer son leadership et sa vision

Engager et mobiliser les équipes autour d'une vision et donner du sens

Référence : FML005

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Communiquer une vision inspirante et mobilisatrice.
- ✓ Traduire la vision en actions concrètes et engageantes.
- ✓ Co-construire une vision porteuse de sens.
- ✓ Ancrer durablement l'engagement individuel et collectif.

Pour qui ?

- Fonctions de direction, de pilotage stratégique ou de management de haut niveau, avec responsabilités.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Communiquer une vision inspirante et mobilisatrice

- Construire un récit impactant : entraînement au storytelling.
- S'adapter aux différents profils.
- Susciter l'adhésion : atelier "Décliner une vision en messages mobilisateurs".

Traduire la vision en actions concrètes et engageantes

- Décliner la vision en objectifs opérationnels.
- Aligner les pratiques managériales.
- Mesurer l'impact de la vision définie : construction d'un tableau de bord de suivi.

Co-construire du sens avec les équipes

- Impliquer les collaborateurs.
- Animer des espaces d'expression.
- Renforcer la culture d'entreprise.

Ancrer durablement l'engagement individuel et collectif

- Valoriser les réussites.
- Développer l'autonomie et la responsabilisation.
- Faire évoluer les pratiques.

Développer son leadership et sa vision

Prendre des décisions stratégiques avec agilité

Référence : FML006

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Maîtriser les étapes clés du processus décisionnel.
- ✓ Développer une agilité mentale face aux imprévus.
- ✓ Utiliser les données pour éclairer les choix stratégiques.
- ✓ Favoriser la collaboration dans la prise de décision.

Pour qui ?

- Fonctions de direction, de pilotage stratégique ou de management de haut niveau, avec responsabilités.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Maîtriser les étapes clés du processus décisionnel

- Identifier clairement le problème ou l'opportunité à adresser.
- Analyser les options disponibles avec une approche structurée : outil d'analyse SWOT.
- Évaluer les conséquences potentielles de chaque choix : simulation en groupe "Hiérarchiser des options à partir d'un cas stratégique".

Développer une agilité mentale face aux imprévus

- Adopter une posture flexible et ouverte au changement.
- Prendre des décisions rapides sans compromettre la qualité.
- Gérer le stress et l'incertitude liés aux situations complexes : auto-diagnostic des réactions face à l'incertitude.

Utiliser les données pour éclairer les choix stratégiques

- Collecter et analyser les données pertinentes pour la prise de décision.
- Interpréter les résultats pour orienter les actions.
- Éviter les biais cognitifs dans l'analyse : travail en binôme "Repérer les biais cognitifs dans des décisions passées".

Favoriser la collaboration dans la prise de décision

- Impliquer les parties prenantes pertinentes dès le début du processus.
- Encourager la communication ouverte et transparente au sein des équipes.
- Utiliser des outils collaboratifs pour faciliter la co-construction des solutions : matrice d'adhésion, design sprint, décision par consentement…

Managers

◆ Coopérer et porter la stratégie

Traduire et donner du sens aux orientations stratégiques

Référence : FMM001

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Décrypter et reformuler les orientations stratégiques de l'entreprise.
- ✓ Rendre la stratégie compréhensible et engageante pour les équipes.
- ✓ Décliner la stratégie en leviers opérationnels et adaptés.
- ✓ Mobiliser les collaborateurs autour d'une vision commune.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.
- Toute personne amenée à piloter un projet stratégique.

Prérequis :

- Occuper un poste de direction (membre du comité de direction) ou de manager intermédiaire.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Décrypter et reformuler les orientations stratégiques

- Identifier les éléments clés d'une stratégie et leurs impacts.
- Adapter le langage stratégique aux différentes parties prenantes.
- Utiliser des outils visuels et narratifs pour faciliter la compréhension.

Rendre la stratégie compréhensible et engageante

- Transformer la vision stratégique en messages clés inspirants.
- Développer une posture de leader communicant.
- Adapter le message en fonction des interlocuteurs.

Décliner la stratégie en leviers opérationnels

- Relier la stratégie aux réalités du terrain.
- Co-construire des plans d'action avec les équipes.
- Piloter et mesurer l'appropriation de la stratégie.

Mobiliser les collaborateurs autour d'une vision commune

- Favoriser le dialogue et l'engagement collectif.
- Valoriser les succès et encourager des réussites concrètes.
- Adapter son leadership pour incarner la stratégie.

Booster la coopération transversale

Référence : FMM002

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Renforcer la coopération en équipe et en transverse.
- ✓ Développer des réflexes de communication efficace et bienveillante.
- ✓ Identifier et lever les freins à la collaboration.
- ✓ Instaurer des rituels collectifs favorisant un travail harmonieux.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.

Prérequis :

- Aucun prérequis nécessaire.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre les mécanismes de la collaboration

- Identifier les enjeux et bénéfices du travail collaboratif : analyse des impacts.
- Décrypter les facteurs qui favorisent ou entravent la coopération : étude des dynamiques de groupe et des biais cognitifs qui influencent le collectif.
- Distinguer collaboration, coopération et travail en silo : cas pratiques.

Développer une communication favorisant la coopération

- Pratiquer l'écoute active pour fluidifier les interactions : exercices de reformulation et d'empathie.
- Gérer les désaccords avec assertivité et la communication non violente (CNV) : mise en situation.
- Utiliser des outils de communication efficaces en transverse : techniques de feedback et demandes SMART.

Lever les freins à la collaboration

- Identifier et comprendre les résistances au travail collectif : auto-diagnostic sur les postures individuelles et collectives face au changement.
- Dépasser les jeux psychologiques et les dynamiques conflictuelles.

Instaurer des pratiques collaboratives durables

- Mettre en place des rituels favorisant le travail en commun : les points d'équipe, les AIC et les revues de projet.
- Piloter la coopération avec des outils adaptés : exploration d'outils digitaux et méthodes agiles.
- Construire un plan d'action individuel et collectif : élaboration d'engagements concrets à appliquer dès le retour en entreprise.

"Dans la coopération, une des clés de réussite est d'écouter et d'intégrer les contraintes de l'autre. Tant que chacun reste centré sur ses propres objectifs, des tensions peuvent apparaître. Un outil utile est la matrice des attentes réciproques : chacun clarifie ce qu'il attend de l'autre, ce qu'il n'en attend pas, ce qu'il peut lui apporter et ce qu'il ne pourra pas lui apporter. Cela permet de poser des règles du jeu claires et de fluidifier la collaboration."

Quentin GAUTIER - Formateur et ingénieur pédagogique

◆ Coopérer et porter la stratégie

Impulser le changement et accompagner les transformations

Référence : FMM003

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre les dynamiques du changement et ses résistances.
- ✓ Développer un leadership engageant et fédérateur.
- ✓ Structurer une démarche de conduite du changement efficace.
- ✓ Accompagner les équipes vers une adoption durable.

Pour qui ?

- Dirigeants.
- Managers.
- Chefs de projet.
- RH.
- Acteurs du changement

Prérequis :

- Aucun prérequis nécessaire.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre les dynamiques du changement

- Les différentes natures de changement et leurs impacts.
- Identifier les résistances au changement et comprendre les mécanismes d'adhésion.
- Les fondamentaux de la psychologie du changement : utiliser les neurosciences.

Développer un leadership engageant et fédérateur

- Adopter une posture inspirante et mobilisatrice auprès des équipes.
- Communiquer une vision claire et engageante : savoir raconter une histoire qui donne du sens et embarque.
- Gérer les émotions et accompagner les résistances.

Structurer une démarche de conduite du changement efficace

- Définir une stratégie de transformation adaptée à la culture et aux enjeux de l'entreprise.
- Construire un plan d'action opérationnel.
- Mesurer l'impact et ajuster en continu : indicateurs et amélioration continue.

Accompagner les équipes dans la durée

- Co-construire le changement avec les parties prenantes.
- Favoriser l'apprentissage et l'expérimentation.
- Pérenniser les transformations et éviter les rechutes : mettre en place des rituels.

Gérer son temps et ses priorités avec le bon niveau d'énergie

Référence : FMM004

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Clarifier leurs priorités et structurer leur emploi du temps.
- ✓ Maîtriser des outils et méthodes de gestion du temps.
- ✓ Gérer leur énergie pour optimiser leur productivité.
- ✓ Réduire la dispersion et renforcer leur concentration.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.

Prérequis :

- Aucun prérequis nécessaire.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Identifier et clarifier ses priorités

- Distinguer l'urgent de l'important : classer ses tâches selon la matrice d'Eisenhower.
- Transformer ses intentions en actions claires et atteignables : reformuler une to-do-list classique en objectifs SMART.
- Identifier ses "voleurs de temps" : analyser et éliminer les facteurs de dispersion.

Organiser son emploi du temps efficacement

- Planifier avec méthode : créer son planning idéal (notion de time-blocking).
- Gérer les imprévus.
- Dire non et déléguer : développer une posture assertive face aux sollicitations (jeu de rôle).

Gérer son énergie pour une performance durable

- Comprendre ses cycles de productivité : analyse de ses rythmes personnels.
- Adopter des routines énergisantes : pauses et techniques de micro-pause.
- Préserver son équilibre : auto-évaluation et mise en place d'un plan d'action.

Réduire la dispersion et renforcer sa concentration

- Appliquer la règle des 2 minutes.
- Limiter les interruptions en créant des plages de travail en "mode focus".
- Gérer son environnement digital.

"Les managers se retrouvent souvent au carrefour de toutes les sollicitations : leur équipe, leurs clients, leur hiérarchie, les urgences du quotidien... À force de vouloir répondre à tout et à tous, ils deviennent la "boîte à solutions" de leur équipe. Ils mettent alors leurs propres missions en dernière priorité et peuvent rapidement se retrouver en surcharge. La formation les aide à revenir à l'essentiel et à retrouver leur boussole."

Stéphanie JOLY - Formatrice

Communiquer et convaincre avec impact

Référence : FMM005

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comment structurer un discours clair et percutant.
- ✓ Adapter leur discours en fonction de leur interlocuteur.
- ✓ Maîtriser l'art du verbal et du non verbal.
- ✓ Convaincre avec assurance et développer leur charisme.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.
- Fonction nécessitant des prises de parole régulières (réunions, présentations, négociations).

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Structurer un message clair et percutant

- Identifier les éléments clés d'un message efficace : méthode des 3C (Clair, Concis, Cohérent).
- Construire un discours structuré et engageant : techniques de storytelling et pyramide inversée.
- Gérer l'impact des mots et du ton : choix des mots et modulation de la voix.

Adapter son discours en fonction de son interlocuteur

- Comprendre les attentes et besoins de son audience : techniques du questionnement et écoute active.
- Ajuster son discours en fonction des profils : méthode DISC.
- Utiliser des leviers d'influence pour engager : exercice pratique de négociation en duo.

Maîtriser l'art de la communication verbale et de la communication non verbale

- Travailler sa posture et son regard.
- Jouer sur le rythme et l'intonation : techniques vocales.
- Détecter et gérer les signaux faibles : lecture du langage corporel.

Convaincre avec assurance et aisance

- Développer son charisme et son impact personnel : exercices de prise de parole.
- Gérer le stress et les objections avec aisance : techniques de respiration et mise en situation.
- Clôturer un échange avec conviction.

Beaucoup se disent simplement : "Je ne suis pas bon, donc je ne le fais pas." C'est une croyance limitante. On va alors chercher d'où vient cette croyance et en quoi elle influence encore nos décisions aujourd'hui. On la confronte ensuite à des contre-exemples, à des situations où la personne a déjà réussi. À partir de là, on peut transformer cette croyance limitante en quelque chose de plus positif et réaliste : un nouveau repère pour aborder la prochaine prise de parole."

Quentin GAUTIER - Formateur et ingénieur pédagogique

◆ Développer son leadership et ses ressources personnelles

Décider en responsabilité et en sérénité

Référence : FMM006

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Structurer un processus de prise de décision fiable.
- ✓ Développer un cadre de responsabilité clair.
- ✓ Gérer l'incertitude et le stress liés aux choix stratégiques.
- ✓ Ancrer une posture sereine et assumée face aux décisions.

Pour qui ?

- Être manager, leader ou impliqué dans des prises de décision impactantes.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Structurer un processus de prise de décision fiable

- Identifier les étapes clés d'une décision structurée : étude de cas sur une prise de décision à fort enjeu.
- Utiliser des outils d'aide à la décision : matrice d'analyse ou scoring.
- Gérer les biais cognitifs : autodiagnostic des biais décisionnels et analyse d'un cas concret.

Développer un cadre de responsabilité clair

- Définir les critères de responsabilité d'une décision : enjeux, impacts, cartographie des parties prenantes et responsabilités.
- Communiquer et assumer ses décisions : mise en situation.
- Identifier les limites et les délégations possibles.

Gérer l'incertitude et le stress liés aux choix stratégiques

- Apprivoiser le risque et l'incertitude.
- Développer des stratégies de régulation du stress : techniques de recentrage et de détachement.
- Se doter de repères pour décider avec confiance : définition d'une charte de prise de décision personnelle basée sur ses valeurs.

Ancrer une posture sereine et assumée face aux décisions

- Renforcer la confiance en soi en situation de choix : analyse de ses décisions réussies et identification des bonnes pratiques.
- Accepter l'erreur comme levier d'apprentissage : retour d'expérience sur une décision passée et plan d'action pour l'optimiser.
- Installer une dynamique d'amélioration de sa prise de décision.

Manager avec les neurosciences : comprendre son cerveau pour mieux manager

Référence : FMM007

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre le fonctionnement du cerveau pour mieux manager.
- ✓ Optimiser la prise de décision et la gestion des émotions.
- ✓ Développer un leadership impactant basé sur l'intelligence émotionnelle.
- ✓ Ancrer durablement les apprentissages grâce à la neuro-pédagogie.

Pour qui ?

- Occuper un poste de manager, leader d'équipe, dirigeant ou responsable ayant un rôle décisionnel et managérial.

Prérequis :

- Aucun prérequis nécessaire.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Les bases des neurosciences appliquées au management

- Comprendre les trois cerveaux et leur rôle.
- Le fonctionnement de la mémoire et l'apprentissage.
- Émotions et motivation : identifier les déclencheurs de motivation dans son équipe et adapter son management.

Prise de décision et gestion du stress

- Décision rationnelle vs émotionnelle : comment arbitrer efficacement ?
- Réguler le stress et la charge mentale : expérimentation de techniques de respiration et de recentrage.
- Développer la flexibilité cognitive : s'adapter rapidement aux changements.

Leadership et intelligence émotionnelle

- L'impact des neurones miroirs en management : observation et ajustement de sa posture et de son langage non verbal en interaction avec les équipes.
- Développer la confiance et la motivation : élaboration d'un plan de motivation personnalisé pour un collaborateur en difficulté.
- Renforcer ses compétences émotionnelles : mise en situation de feedback constructif basé sur la dopamine et l'apprentissage positif.

Ancrer durablement les apprentissages et transformer les pratiques

- Transformer les habitudes : les principes de la plasticité cérébrale.
- Rendre les apprentissages impactants avec la mise en pratique immédiate.
- Construire son plan d'action personnel : intégrer les neurosciences dans son management quotidien.

"Aujourd'hui, le rôle du manager évolue dans un contexte où les attentes des collaborateurs changent : besoin de sens, d'écoute et d'adaptation. L'autorité seule ne suffit plus. Il doit trouver le bon équilibre entre exigence et bienveillance, en développant son intelligence émotionnelle. Les neurosciences apportent des clés de compréhension pour mieux décrypter ses réactions et celles des autres, et ainsi adapter sa posture pour renforcer durablement la motivation et l'engagement de son équipe."

Christelle Garbé-Bontoux - Directrice client

Développer son intelligence émotionnelle

Référence : FMM008

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre les émotions et leurs déclencheurs.
- ✓ Apprendre à gérer leurs émotions pour gagner en sérénité et en efficacité.
- ✓ Développer leur écoute et leur proactivité relationnelle.
- ✓ Renforcer la qualité des interactions, y compris à distance.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.
- Toute personne amenée à piloter un projet stratégique.

Prérequis :

- Aucun prérequis nécessaire.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Conscience de soi et gestion des émotions

- Comprendre ses émotions et leurs déclencheurs : auto-diagnostic.
- Comprendre le mécanisme de nos émotions et leur influence sur nos réactions : étude de cas sur l'impact des émotions dans des prises de décisions sous pression.
- Apprendre à gérer ses émotions efficacement : appliquer des techniques de régulation émotionnelle adaptées (exercices pratiques).

Conscience et écoute de l'autre

- Décrypter les émotions des autres.
- Développer une écoute active et bienveillante.
- Favoriser des échanges constructifs : jeu de rôle sur la gestion d'un désaccord avec une approche constructive.

Gestion des relations et proactivité relationnelle

- Identifier l'impact des émotions sur la relation et les interactions : analyse d'une situation professionnelle tendue et décryptage des émotions.
- Développer l'assertivité et la coopération : techniques pour sortir des schémas de soumission, d'agressivité ou de manipulation.
- Améliorer la communication à distance : techniques pour gérer les signaux faibles et instaurer un feedback constructif.

L'intelligence émotionnelle commence par la capacité à reconnaître ce qui se joue en nous. Quand quelqu'un "pète les plombs" par exemple, c'est souvent le signe d'un besoin qui n'a pas été nourri : comprendre ce mécanisme interne permet ensuite d'en parler plus sereinement avec l'autre."

Delphine AUBERT - Directrice client et formatrice

Le courage managérial : oser dire et agir

Référence : FMM009

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Identifier leurs freins personnels et organisationnels.
- ✓ Affirmer leurs décisions et leurs positions avec clarté, même dans la complexité ou l'impopularité.
- ✓ Gérer désaccords et tensions avec discernement et assertivité, au service de la performance collective.
- ✓ Déléguer avec exigence, confiance et responsabilité.
- ✓ Développer un leadership courageux, responsable et engageant pour leurs collaborateurs.

Pour qui ?

- Managers de proximité.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Oser le courage : aligner ma posture et mes actes

- Prendre conscience de son rapport personnel au courage managérial.
- Comprendre ses peurs et ses mécanismes d'évitement.
- Aligner courage, valeurs et performance collective.

Cas pratique à partir d'une situation réelle.

Prendre et communiquer des décisions courageuses

- Assumer des arbitrages clairs et alignés.
- Clarifier et affirmer son cadre managérial.
- Affirmer sa posture avec assertivité.

Atelier : 3 jeux de rôle et mises en situations tirés de situations réelles.

Canaliser les tensions et piloter la performance

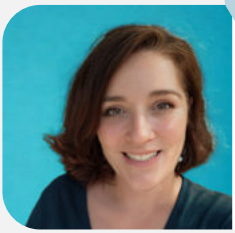
- Décrypter les dynamiques de tension dans l'équipe.
- Repérer les signaux faibles avant la rupture.
- Réguler les tensions avec exigence et justesse.

Cas pratique : analyse collective d'une situation de tension opérationnelle.

Inciter mes collaborateurs à exercer leur propre courage

- Assurer la mise en œuvre effective et la déclinaison opérationnelle.
- Evaluer l'impact des décisions sur l'équipe.
- Faire vivre la feuille de route.

Mises en situation : initiative payante VS initiative contre productive.



"Le courage managérial ne consiste pas seulement à prendre des décisions. Dans un contexte incertain — et parfois contradictoire —, il s'agit de trouver le juste équilibre entre bienveillance et exigence. Cela suppose aussi de dépasser certains freins internes pour décider en conscience, assumer ses choix — même impopulaires — et embarquer les équipes grâce à une communication claire, impactante et motivante."

Julie RIPPINGER - Business Developer Formation

Responsabiliser et déléguer pour de vrai

Référence : FMM011

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Identifier ce qui peut (et doit) être délégué.
- ✓ Structurer et cadrer une délégation efficace.
- ✓ Responsabiliser leur équipe avec confiance.
- ✓ Assurer un suivi sans tomber dans le micro-management.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.
- Toute personne amenée à piloter un projet stratégique.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Lever les freins à la délégation

- Comprendre ses freins personnels à la délégation.
- Reconnaître l'intérêt stratégique de la délégation.
- Adopter une posture de leader responsabilisant.

Préparer la délégation

- Identifier les tâches à déléguer et à qui les confier : la matrice de délégation.
- Clarifier l'objectif et les attentes : définir un objectif SMART.
- Donner les moyens de réussir.

Transmettre et responsabiliser

- Structurer un brief de délégation impactant.
- Instaurer un cadre de confiance.
- Encourager la prise d'initiative.

Suivre et accompagner sans micro-manager

- Définir un suivi adapté.
- Faire des feedbacks constructifs : la méthode du feedback efficace.
- Célébrer les succès et ajuster si nécessaire.

On donne aux managers des outils pour mieux lire leur équipe, comme la boussole du manager. Elle permet de cartographier les compétences, les motivations et les axes de progression : en un coup d'œil, ils savent où mettre leur énergie."

Christelle GARBÉ-BONTOUX - Directrice client

Manager avec le DISC

Référence : FMM012

Option : programme également disponible avec le Process Communication Model (PCM)

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Identifier leur propre style DISC et leurs implications managériales.
- ✓ Adapter leur communication et leur leadership selon les profils DISC.
- ✓ Gérer les situations de stress et de changement avec le modèle DISC.
- ✓ Développer des stratégies pour améliorer la cohésion et la motivation de l'équipe.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Une auto-évaluation DISC sera proposée en amont.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre son propre profil DISC

- Découvrir les 4 profils DISC (Dominance, Influence, Stabilité, Conformité) et leurs comportements associés.
- Identifier son propre mode de fonctionnement naturel.
- Auto-diagnostic "analyse de son propre profil DISC".

Adapter son management selon les profils DISC

- Reconnaître les styles comportementaux de ses collaborateurs.
- Ajuster sa communication et son style de leadership : exercices pratiques.
- Manager une équipe hétérogène en tenant compte des préférences DISC : retours d'expérience terrain.

Gérer les situations de stress et de changement

- Comprendre l'impact du stress sur les comportements DISC.
- Accompagner le changement selon les résistances des profils DISC.
- Développer sa flexibilité managériale pour mieux gérer les crises : cas pratiques sur la gestion de conflits.

Construire une dynamique d'équipe performante

- Favoriser la complémentarité et la synergie au sein de son équipe : cartographie DISC et plan d'action.
- Développer la confiance et la motivation selon les profils DISC.
- Manager une équipe en mode hybride avec le DISC : atelier intéractif basé sur des scénarios réels.

Pour un manager, le DISC est une vraie clé de lecture du collectif. Il permet de mieux comprendre les comportements de son équipe et d'adapter sa communication en fonction des besoins de chacun. Ce n'est pas une étiquette, mais un outil pour mieux comprendre comment les personnes fonctionnent, accompagner ses collaborateurs et installer une relation de confiance."

Stéphanie JOLY - Formatrice

Créer un collectif engagé, aligné et efficace

Référence : FMM013

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Clarifier une vision commune et aligner les équipes.
- ✓ Développer des méthodes collaboratives pour engager durablement.
- ✓ Structurer une dynamique collective efficace et performante.
- ✓ Animer et faire vivre l'engagement dans la durée.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.
- Toute personne amenée à piloter un projet stratégique.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Clarifier une vision commune et aligner les équipes

- Identifier et partager une raison d'être inspirante.
- Traduire la vision en objectifs concrets et mesurables.
- Mobiliser autour de valeurs et de principes partagés.

Développer des méthodes collaboratives pour engager durablement

- Appliquer des techniques d'intelligence collective.
- Mettre en place des rituels d'équipe engageants.
- Expérimenter des outils collaboratifs performants.

Structurer une dynamique collective efficace et performante

- Définir des règles du jeu et une gouvernance claire.
- Gérer les tensions et transformer les désaccords en opportunités.
- Mettre en place des indicateurs de suivi du collectif.

Animer et faire vivre l'engagement dans la durée

- Adopter une posture de leader facilitateur.
- Instaurer une culture du feedback et de l'amélioration continue.
- Célébrer les réussites et valoriser les contributions individuelles et collectives.

Créer un collectif engagé est souvent un vrai travail d'équilibriste pour un manager. Cela suppose de passer d'une posture de contrôle à une posture de facilitateur : donner du sens, de la reconnaissance, encourager la solidarité et laisser de l'autonomie. Mais aussi bien connaître individuellement chaque membre de son équipe pour activer les bons leviers d'engagement."

Julie RIPPINGER - Business Developer Formation

◆ Renforcer la puissance du collectif

Manager en intégrant Diversité, Équité et Inclusion

Référence : FMM014

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre les notions de diversité, équité, inclusion et appartenance (DEIB).
- ✓ Identifier les biais inconscients et leur impact sur la gestion d'équipe.
- ✓ Mettre en place des pratiques managériales favorisant l'inclusion.
- ✓ Créer une culture d'équité et de respect mutuel.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.
- Toute personne amenée à piloter un projet stratégique.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre les notions de diversité, équité, inclusion et appartenance

- Définir le cadre du DEIB : de la diversité à l'appartenance.
- Explorer les enjeux réglementaires et sociétaux en France.
- Appréhender les bénéfices d'une culture inclusive.

Identifier les biais inconscients et leur impact sur la gestion d'équipe

- Comprendre le fonctionnement des biais cognitifs (affinité, conformité, stéréotypes).
- Identifier ses propres biais pour mieux les neutraliser : exercices de prise de conscience et autodiagnostic.
- Prendre des décisions objectives dans le management : méthodes et outils pour minimiser l'influence des biais.

Mettre en place des pratiques managériales favorisant l'inclusion

- Adapter son style de management à la diversité des profils.
- Favoriser un climat de confiance et d'expression : techniques de communication inclusive et gestion des conflits.
- Construire des équipes diversifiées et performantes : stratégies de recrutement et d'intégration inclusives.

Créer une culture d'équité et de respect mutuel

- Équilibrer les opportunités et la reconnaissance au sein de l'équipe : systèmes équitables d'évaluation et d'évolution.
- Développer des pratiques de feedback constructif et inclusif.
- Renforcer l'appartenance à travers des actions concrètes : initiatives participatives et engagement collectif.

Favoriser l'innovation et la créativité

Référence : FMM015

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Stimuler la pensée critique pour identifier et résoudre des problèmes complexes.
- ✓ Maîtriser les principes du design thinking pour innover efficacement.
- ✓ Encourager la proactivité et l'initiative individuelle au sein des équipes.
- ✓ Intégrer des outils collaboratifs et l'IA dans les processus créatifs.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.
- Toute personne amenée à piloter un projet stratégique.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Stimuler la pensée critique pour identifier et résoudre des problèmes complexes

- Développer des compétences en analyse critique.
- Remettre en question les idées reçues.
- Appliquer des techniques de résolution de problèmes.

Maîtriser les principes du design thinking pour innover efficacement

- Comprendre les étapes du design thinking.
- Utiliser des outils de prototypage rapide pour tester et affiner les concepts.
- Intégrer le feedback utilisateur pour développer des solutions pertinentes et innovantes.

Encourager la proactivité et l'initiative individuelle au sein des équipes

- Créer un environnement favorable à l'initiative.
- Valoriser les prises de risque calculées.
- Former au leadership entrepreneurial.

Intégrer des outils collaboratifs et l'IA dans les processus créatifs

- Explorer les plateformes collaboratives numériques.
- Appliquer l'IA pour booster la créativité.
- Assurer une transition technologique fluide.

La créativité est une compétence humaine individuelle extraordinaire qui se nourrit du collectif. Plus les profils sont différents, plus le potentiel créatif se décuple au service de l'innovation. Aujourd'hui on lui oppose parfois l'IA, perçue comme une menace mais cela représente une belle opportunité qui démocratise la capacité à concrétiser ses idées."

Julie RIPPINGER - Business Developer Formation

Identifier, prévenir et agir face aux risques psychosociaux (RPS)

Référence : FMM017

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre la notion de RPS : ce que c'est, ce que ça n'est pas.
- ✓ Identifier les leviers managériaux : ce qui dépend de soi, ce qui ne dépend pas de soi.
- ✓ Détecter les signaux pour réagir : maîtriser les outils et la posture.
- ✓ Acquérir les bons réflexes pour améliorer la qualité de vie au travail : prendre du recul et réguler ses émotions.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.
- Toute personne amenée à piloter un projet stratégique.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Clarifier la notion de RPS

- Définir ce que sont les risques psychosociaux (harcèlement moral, stress, burn-out, conflits, violences etc.).
- Distinguer les types de violences en milieu professionnel.
- Établir un équilibre entre réalité opérationnelle et ressenti personnel.

Identifier les leviers managériaux

- Définir clairement le périmètre d'intervention du manager et ses responsabilités.
- Identifier les leviers individuels et collectifs.
- S'approprier les leviers du quotidien pour prévenir et agir contre les RPS.

Détecter les signaux pour réagir

- Identifier les signaux faibles (motivationnels, émotionnels, comportementaux, physiques, cognitifs).
- Écouter les collaborateurs.
- Gérer la violence.

Réguler ses émotions en situation managériale

- Prendre du recul sur les situations émotionnelles.
- Comprendre les mécanismes de l'émotion pour éviter des réactions inappropriées pour soi et avec l'interlocuteur.
- Mettre en place des outils sur les mécanismes émotionnels.

"Les RPS ne sont pas seulement l'affaire des managers, mais l'affaire de tous ! Impliquer tous les collaborateurs dans la prévention des RPS est donc crucial. La prévention, la gestion et l'accompagnement des RPS ne peuvent en effet reposer exclusivement sur les managers. Une formation RPS permettant à chacun d'identifier les signaux pour prévenir et servir de relais est indispensable afin de créer une culture d'entreprise favorisant le bien-être psychologique de tous les collaborateurs."

Christelle GARBÉ-BONTOUX - Directrice client

Maîtriser les entretiens annuels et professionnels

Référence : FMM018

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre l'état d'esprit de ces entretiens et les relier à leur pratique managériale quotidienne.
- ✓ Maîtriser les différentes étapes des entretiens.
- ✓ Savoir pratiquer le dialogue constructif avec leur N-1 même lors des situations sensibles.
- ✓ S'entraîner activement à chaque étape de l'entretien, à partir de cas concrets.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

(Re)donner du sens aux entretiens annuels et professionnels

- Comprendre les enjeux de l'entretien pour le collaborateur, le manager et l'entreprise.
- Identifier les conditions de succès : cadre, posture, écoute, lien avec le quotidien.
- Clarifier ce que sont (et ne sont pas) des entretiens annuels et professionnels efficaces.

Les étapes de l'entretien annuel et de l'entretien professionnel

- Avant : préparer ses messages, organiser l'échange, anticiper les situations sensibles.
- Pendant : poser le cadre, valoriser, questionner, formuler, conclure.
- Après : assurer le suivi et faire vivre l'entretien dans la durée pour donner du sens.

Maîtriser les spécificités des deux entretiens

- L'entretien annuel : reconnaître la performance, faire le point sur l'année, fixer les objectifs à venir.
- L'entretien professionnel : aborder les aspirations, passerelles, mobilités et compétences à développer.
- Comprendre les obligations, articuler les deux dans une démarche cohérente.

Gérer les situations sensibles et renforcer sa posture

- Instaurer un climat de respect et de considération.
- Traiter les objections et accueillir les émotions.
- Savoir faire preuve d'assertivité et pratiquer un dialogue constructif.

"Les entretiens annuels et professionnels sont des temps forts du management. Ils permettent d'aborder les compétences, les motivations, les axes de progression et les perspectives d'évolution, dans un cadre structuré et constructif. Pour le manager, l'enjeu est d'adopter la juste posture face à des collaborateurs aux profils, aux parcours et aux modes de communication variés."

Delphine AUBERT - Directrice client et formatrice

Accompagner la montée en compétences et le parcours professionnel

Référence : FMM019

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Structurer et accompagner la montée en compétences des collaborateurs.
- ✓ Mettre en place une gestion des talents efficace et pérenne.
- ✓ Identifier les outils et leviers favorisant l'évolution professionnelle et la mobilité interne.
- ✓ S'approprier une posture managériale facilitant l'engagement et la motivation durable.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre et cartographier les talents

- Identifier les compétences, motivations et potentiels de son équipe : cartographie des talents et analyse des forces individuelles.
- Comprendre les moteurs de motivation et de satisfaction professionnelle.
- Utiliser l'entretien annuel et l'entretien professionnel comme leviers d'accompagnement.

Favoriser la montée en compétences

- Définir des objectifs SMART et adaptés aux besoins de l'entreprise et du collaborateur.
- Piloter le développement des compétences avec un plan d'action personnalisé : méthodologie pour un suivi régulier et agile.
- Accompagner l'apprentissage continu et la formation : intégrer des rituels de feedback et d'auto-évaluation.

Dynamiser le parcours professionnel

- Identifier et valoriser les opportunités de mobilité interne et externe.
- Intégrer les outils pour accompagner l'évolution à moyen et long terme.
- Instaurer une culture de reconnaissance et d'épanouissement.

La montée en compétences ne peut pas être la même pour tout le monde. Pour bien accompagner son équipe, un manager doit connaître les forces, les fragilités et les moteurs de chacun. Cela lui permet d'individualiser l'accompagnement, mais aussi d'identifier les leviers dont il dispose réellement pour faire progresser ses collaborateurs, car tout ne dépend pas de lui."

Quentin GAUTIER - Formateur et ingénieur pédagogique

Tensions, conflits, incivilités… Manager les situations difficiles

Référence : FMM020

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Analyser une situation difficile avec objectivité en distinguant faits, émotions et interprétations.
- ✓ Conduire un échange délicat avec écoute active et assertivité, tout en préservant la relation.
- ✓ Trouver la juste posture entre empathie et exigence pour maintenir un cadre clair et responsabilisant.
- ✓ Prendre du recul et réguler leurs émotions afin de décider et agir avec lucidité.

Pour qui ?

- Managers de proximité.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Développer une écoute managériale constructive et bienveillante

- Se familiariser avec l'écoute active.
- Formuler ses demandes, reformuler celles des autres et structurer un dialogue apaisé, même en contexte de tension.
- Analyser les situations pour agir objectivement.

L'équilibre entre empathie et distanciation

- Différencier l'empathie de l'implication émotionnelle.
- Identifier les stratégies pour prendre du recul sans être indifférent.
- Accompagner sans porter le poids des problèmes des autres : techniques pour fixer des limites claires avec bienveillance.

Se protéger émotionnellement et prendre du recul

- Identifier les signaux d'alerte du surinvestissement émotionnel : autodiagnostic et débrief.
- Utiliser des techniques de recentrage et de lâcher-prise et des stratégies de déconnexion : respiration, ancrage…

"On parle de conflit alors qu'il s'agit parfois d'un problème, d'un désaccord ou d'une incompréhension. Sans une lecture fine, les managers peuvent intervenir trop tôt, trop tard … ou intervenir sur le mauvais niveau, rendant l'action menée inefficace. Lorsqu'il s'agit bien d'un conflit, l'enjeu pour le manager est de traquer la source du problème. Cela suppose une posture neutre, sans a priori, en questionnant chaque partie pour intervenir avec justesse."

Christelle GARBÉ-BONTOUX - Directrice client

Développer la pratique du feedback et du reverse feedback

Référence : FMM021

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre l'impact du feedback et du reverse feedback dans la motivation, l'engagement et la performance de leurs équipes.
- ✓ Faire la différence entre feedback positif, feedback constructif, recadrage et reproches.
- ✓ Savoir réaliser un feedback sur l'activité comme sur les postures relationnelles pour capitaliser sur les réussites.
- ✓ Identifier les bonnes pratiques et les écueils pour renforcer son aisance.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.
- Toute personne amenée à piloter un projet stratégique.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Le feedback comme levier d'impact sur la performance et l'engagement de son équipe

- Comprendre la différence entre feedback/valorisation, reproches et recadrage.
- Identifier l'impact des feedbacks négatifs, positifs, d'amélioration.
- Faire un feedback : les conditions de réussite.

La méthode pour en faire un outil de performance, d'engagement et de motivation

- Clarifier l'objectif du feedback.
- Assurer la qualité de son feedback avec la méthode des 3 tamis : le feedback compréhensible, acceptable et utile.
- Utiliser la boussole du manager pour adapter son feedback à la situation et aux personnes.

Faire du feedback une culture commune

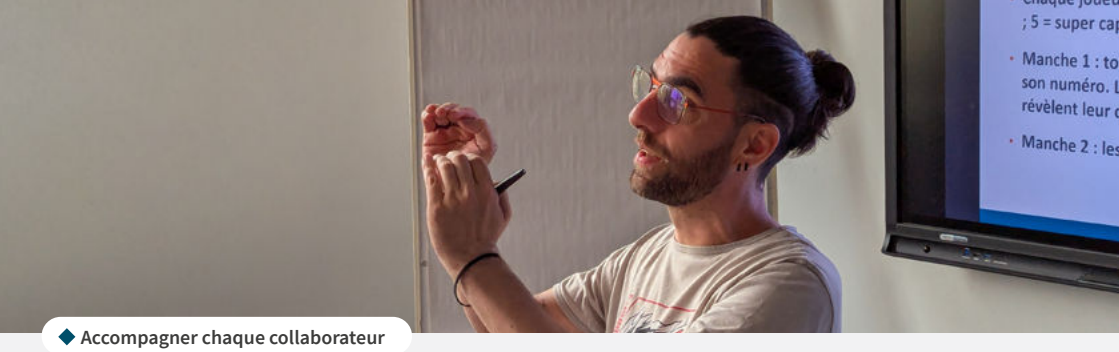
- Analyser ce qui nous empêche de le faire / ce dont on a besoin pour le réaliser.
- Instaurer un climat constructif et sans jugement : rituels, rythmes, canaux…
- Définir ce que l'on s'engage à faire, ce que l'on s'interdit de faire dans le cadre d'un feedback.

Introduire le reverse feedback dans la culture de l'équipe

- Comprendre l'intérêt du reverse feedback pour le manager et ses collaborateurs.
- Identifier les pièges et les bonnes pratiques.
- Renforcer le lien collaboratif : demander au N-1 une séance de feedback.

"Beaucoup de managers pensent donner du feedback… alors qu'il est souvent évité, édulcoré ou maladroit. Le déclic en formation : sans feedback exigeant, pas de performance durable. Et quand le manager ouvre aussi la porte au reverse feedback, la relation devient plus directe, plus responsabilisante, et surtout beaucoup plus productive."

Caroline PALAU - Directrice projet et formatrice



Manager efficacement en mode hybride

Référence : FMM022

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Adapter leur posture managériale au contexte hybride.
- ✓ Maintenir la cohésion et l'engagement de leur équipe à distance.
- ✓ Structurer l'organisation du travail hybride de manière efficace.
- ✓ Développer une communication fluide et transparente.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Adapter sa posture managériale au contexte hybride

- Identifier les nouveaux défis du management hybride et leurs impacts.
- Équilibrer leadership à distance et en présentiel.
- Développer une posture de manager-coach.

Maintenir la cohésion et l'engagement de son équipe

- Créer un sentiment d'appartenance malgré la distance : rituels collaboratifs et moments informels.
- Prévenir l'isolement et favoriser la motivation.
- Gérer la performance et reconnaître les contributions : outils et pratiques de feedback adaptés au distanciel.

Structurer l'organisation du travail hybride

- Définir des règles claires et adaptées : mettre en place une charte du travail hybride.
- Optimiser la gestion du temps et des priorités.
- Garantir l'équité entre collaborateurs distants et présents.

Développer une communication fluide et transparente

- Choisir les bons canaux et rythmes de communication.
- Gérer les réunions hybrides efficacement.
- Cultiver une culture du feedback régulier.

Animer l'amélioration continue et la résolution de problèmes

Référence : FMM023

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Identifier et analyser efficacement un problème.
- ✓ Animer un processus de résolution de problèmes en impliquant les équipes.
- ✓ Utiliser les outils clés de l'amélioration continue (5P, 8D, QQOQCCP).
- ✓ Garantir la mise en œuvre et le suivi des actions correctives.

Pour qui ?

- Occuper un poste de manager, chef de projet, animateur d'amélioration continue, responsable d'équipe.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre et qualifier un problème

- Identifier si une situation est un véritable problème ou une opportunité d'amélioration.
- Utiliser la méthode QQOQCCP pour poser un problème clairement.
- Différencier les causes profondes des symptômes pour cibler les bonnes actions.

Animer la résolution de problèmes avec une approche collaborative

- Créer une dynamique d'équipe autour de la résolution de problèmes.
- Favoriser le partage et la co-construction de solutions.
- Utiliser des outils visuels (diagramme d'Ishikawa, brainstorming, lego lean).

Utiliser les outils clés de la résolution de problèmes

- Appliquer les 5P et le 8D pour structurer l'analyse.
- Expérimenter la boîte à 9 cases pour définir des plans d'action pertinents.
- Adopter un pilotage basé sur les indicateurs clés et le suivi des actions.

Garantir la mise en œuvre et le suivi des actions correctives

- Assurer le suivi des plans d'action et mesurer l'impact des solutions mises en place.
- Développer une culture du feedback et de l'amélioration continue.
- Intégrer la résolution de problèmes dans les rituels de management.

"Dans une organisation, chaque poste dépend de celui qui le précède et de celui qui le suit. Si chacun cherche uniquement à performer individuellement, sans tenir compte de l'ensemble, le fonctionnement global peut vite se déséquilibrer. L'enjeu est de construire un flux cohérent et continu, où les équipes avancent ensemble, communiquent et se coordonnent."

Thibaut DEMESSE - Consultant

Manager la performance équilibrée

Référence : FMM024

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre les dimensions d'une performance équilibrée.
- ✓ Définir des objectifs clairs et engageants.
- ✓ Mettre en place un pilotage adapté et motivant.
- ✓ Animer une dynamique collective de performance.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables d'équipe.
- Toute personne amenée à piloter un projet stratégique.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre les dimensions de la performance

- Comprendre les 4 piliers de la performance : économique, client, sociale, sociétale.
- Identifier les différents types d'indicateurs (effort, moyen, résultat).
- Analyser ce qui rend un indicateur actionnable et engageant (SMART, visuel, animé).

Définir des objectifs clairs et engageants

- Traduire la mission de son équipe en objectifs concrets.
- Formuler des objectifs stimulants et atteignables : méthode SMART.
- Impliquer les collaborateurs dans la définition des objectifs.

Mettre en place un pilotage adapté et motivant

- Mettre en place des rituels de management de la performance : élaborer un agenda type d'animation d'équipe.
- Construire un tableau de bord visuel et animation des résultats.
- Adapter son management en fonction des évolutions et besoins.

Animer une dynamique collective de performance

- Encourager l'autonomie et la responsabilisation.
- Valoriser les réussites et ajuster les écarts.
- Aligner performance individuelle et collective.

Organiser efficacement l'activité de son périmètre

Référence : FMM025

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Structurer leur périmètre d'activité pour un pilotage efficace.
- ✓ Prioriser les tâches pour un meilleur impact opérationnel.
- ✓ Planifier leur activité en optimisant leur temps et leurs ressources.
- ✓ Mettre en place des outils et rituels pour ancrer une organisation durable.

Pour qui ?

- Formation accessible à tous les professionnels souhaitant optimiser leur organisation de travail.

Prérequis :

- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Structurer son périmètre d'activité

- Identifier ses missions et responsabilités pour clarifier son champ d'action.
- Cartographier les processus et interactions clés pour mieux gérer les flux.
- Définir des objectifs clairs et mesurables pour aligner ses actions.

Prioriser les tâches pour un meilleur impact

- Appliquer la matrice d'Eisenhower pour distinguer l'urgent de l'important.
- Identifier les activités à forte valeur ajoutée pour maximiser l'impact.
- Gérer les imprévus et arbitrer efficacement en fonction des priorités.

Planifier son activité de manière optimale

- Construire un planning réaliste et structuré intégrant les contraintes.
- Utiliser les bonnes pratiques de gestion du temps pour limiter la dispersion.
- Anticiper les échéances et répartir la charge de travail intelligemment.

Mettre en place des outils et rituels efficaces

- Déployer des routines de suivi et d'ajustement pour ancrer l'organisation.
- Intégrer des outils collaboratifs pour fluidifier la coordination.
- Instaurer des moments de bilan pour une amélioration continue.

Améliorer la sécurité et les conditions de travail

Référence : FMM026

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Identifier les risques et leviers d'amélioration des conditions de travail.
- ✓ Intégrer la prévention des risques dans le quotidien professionnel.
- ✓ Développer une culture de la sécurité et du bien-être durable.
- ✓ Mettre en place des actions concrètes pour améliorer l'environnement de travail.

Pour qui ?

- Managers de proximité.
- Responsables HSE.
- RH.
- Collaborateurs.

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée.
- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Identifier et analyser les risques en entreprise

- Comprendre les principales typologies de risques (physiques, psychosociaux, organisationnels).
- Repérer les signaux faibles et les situations à risque : méthodes et outils d'évaluation des conditions de travail.
- Engager les équipes dans une démarche proactive de sécurité : techniques d'observation et retours d'expériences terrain.

Déployer une démarche de prévention efficace

- Intégrer la sécurité dans le management quotidien : exemples de bonnes pratiques.
- Mettre en place des outils et indicateurs de pilotage (tableaux de bord, audits internes et reporting sécurité…).
- Sensibiliser et former les collaborateurs aux bonnes pratiques.

Développer une culture de sécurité et bien-être au travail

- Engager les collaborateurs et renforcer leur responsabilité individuelle : leviers de motivation et techniques d'animation de la sécurité.
- Créer des espaces de travail ergonomiques et adaptés : optimisation des postes de travail et prévention des TMS.
- Réagir efficacement en cas d'incident : protocoles d'intervention et gestion des situations d'urgence.

Notre cerveau prend des milliers de décisions par jour. En matière de sécurité, ce mécanisme est dangereux car nous perdons en vigilance. La "minute papillon" consiste justement à marquer un temps d'arrêt pour observer la situation. Le rôle du manager est alors essentiel pour encourager cette pratique et faire de la sécurité une priorité absolue au sein de l'équipe."

Thibaut DEMESSE - Consultant

Piloter la performance avec le management visuel

Référence : FMM027

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre le rôle du manager comme pilote de la performance de son équipe.
- ✓ Comprendre l'intérêt d'un management de la performance qui intègre le pilotage de l'activité et le management des résultats.
- ✓ Identifier leurs indicateurs de résultats et leurs indicateurs de pilotage d'activité.
- ✓ Animer des rituels collectifs efficaces.

Pour qui ?

- Managers de proximité

Prérequis :

- Expérience managériale souhaitée

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Le manager responsable, pilote de la performance

- Comprendre l'importance de la communication d'équipe : jeu du tangram.
- Être au clair avec le pilotage de la performance des équipes : travaux en mode flash codev "ma raison d'être" ; création d'un panneau de management visuel.
- Savoir définir ses indicateurs d'activité et de pilotage : challenge "les conditions pour un pilotage collaboratif".

Piloter et animer efficacement la performance durable

- S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue grâce à l'animation de la performance collective.
- Savoir fabriquer son tableau de pilotage : workshop en équipe "se préparer à animer ses indicateurs avec l'équipe".
- Savoir animer : Mise en situation collective "Y a-t-il un pilote dans l'avion ? ".

Traduire les décisions en actions concrètes

- Assurer la mise en œuvre effective et la déclinaison opérationnelle : appel à témoin "quand rien ne se passe comme prévu".
- Evaluer l'impact des décisions sur l'équipe : brainstorming "analyse de l'impact réel ou perçu par les équipes".
- Faire vivre la feuille de route : brainstorming collectif.

Le management visuel ne se résume pas à la mise en place d'un panneau ou d'un outil. Le plus structurant pour l'équipe réside dans sa construction en elle-même : elle amène à clarifier la raison d'être, les missions et les priorités. En décidant ensemble ce qui doit être visible et suivi, l'équipe organise l'activité et enclenche une dynamique d'amélioration continue."

Angélique DAVID - Directrice projet

Collaborateurs

Oser le reverse feedback

Référence : FME001

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre l'intérêt du reverse feedback pour mieux exprimer leurs besoins et contribuer à un management plus adapté.
- ✓ Savoir formuler un feedback constructif à leur manager, en respectant un cadre professionnel et bienveillant.
- ✓ Développer leur capacité d'analyse pour identifier ce qui fonctionne bien et les axes d'amélioration dans le management.
- ✓ Renforcer la qualité de la relation managériale en instaurant un dialogue ouvert et équilibré, propice à la confiance et à la collaboration.

Pour qui ?

- Cette formation est ouverte à tous les collaborateurs.

Prérequis :

- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Le reverse feedback au service de tous

- Comprendre l'intérêt du reverse feedback pour le collaborateur et le manager.
- Identifier les bonnes pratiques et éviter les pièges lors de la restitution.
- S'aligner sur une posture constructive et professionnelle pour instaurer un dialogue de qualité.
- Intégrer les clés d'un feedback réussi : principes fondamentaux et posture à adopter.

Méthodes pédagogiques : ice breaker, apports sur les questionnements, photolangage, mises en situation, ateliers speed idéations.

Instaurer un dialogue constructif pour mieux collaborer

- Développer sa capacité d'analyse grâce à l'auto-évaluation.
- Intégrer les apports des neurosciences : neurotransmetteurs et gouvernance adaptative.
- Gérer les situations difficiles avec objectivité et bienveillance.
- Construire un plan d'action personnel pour améliorer la qualité du dialogue et de la relation managériale.

Méthodes pédagogiques : plan d'action personnalisé, apports théoriques et exercices pratiques.

Le reverse feedback permet aux collaborateurs de faire un retour à leur manager sur son mode de management. Cet exercice nécessite une posture qui n'est pas intuitive … il faut avoir une forte capacité d'écoute sincère, une capacité d'accueil réelle de la parole comme du point de vue de l'autre : sans tri sélectif, sans interprétation ou supposition."

Christelle GARBÉ-BONTOUX - Directrice client

Identifier ses leviers de motivation et les partager

Référence : FME002

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Identifier leurs sources de motivation individuelles.
- ✓ Repérer les facteurs de démotivation et leurs impacts.
- ✓ Partager leurs leviers de motivation pour favoriser la cohésion.
- ✓ Expérimenter des techniques pour maintenir un haut niveau d'engagement.

Pour qui ?

- Cette formation est ouverte à tous les collaborateurs.

Prérequis :

- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre ce qui nous motive

- Distinguer motivation intrinsèque et extrinsèque.
- Explorer ses propres déclencheurs de motivation.
- Analyser l'impact de la motivation sur la performance et le bien-être au travail.

Identifier les freins et facteurs de démotivation

- Repérer les signaux faibles de démotivation (baisse d'énergie, désengagement progressif…).
- Comprendre les causes profondes (relation avec l'activité, l'environnement, les autres…).
- Transformer un facteur de démotivation en levier d'action personnel et collectif.

Partager et activer ses leviers de motivation

- Mettre des mots sur ses besoins et attentes pour mieux les exprimer.
- Expérimenter des outils pour favoriser l'écoute et la reconnaissance mutuelle.
- Construire un plan d'action personnel pour maintenir un niveau d'engagement optimal.

On parle beaucoup de motivation… mais rarement de ce qui nous motive vraiment. En formation, le déclic est là : nos leviers sont personnels, souvent invisibles, rarement partagés. En les identifiant et en les explicitant, les participants redonnent du sens à leur engagement et recréent durablement une dynamique collective plus alignée."

Caroline PALAU - Directrice projet et formatrice

Mieux se connaître pour mieux gérer son énergie

Référence : FME003

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Identifier leur fonctionnement personnel face aux sollicitations et aux tâches.
- ✓ Mesurer l'impact de leur rythme et de leurs habitudes sur leur performance.
- ✓ Repérer leurs principaux voleurs de temps et d'énergie.
- ✓ Construire une organisation durable et alignée avec leurs ressources.

Pour qui ?

Cette formation est ouverte à tous les collaborateurs.

Prérequis :

Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Décrypter son mode de fonctionnement

- Identifier ses préférences cognitives et ses rythmes d'efficacité.
- Comprendre ses drivers et croyances limitantes face à la gestion du temps.
- Reconnaître ses sources de motivation et d'énergie.

Mesurer sa charge réelle et son niveau d'énergie

- Auto-évaluation de la répartition des tâches et des pics de productivité.
- Détecter les signaux de surcharge et de fatigue cognitive.
- Ajuster sa gestion du temps en fonction de son énergie disponible.

Identifier et réduire ses pertes de temps et d'énergie

- Repérer ses distractions et sollicitations inutiles.
- Apprendre à dire non et à négocier ses priorités.
- Gérer les interruptions et optimiser sa concentration.

Construire une organisation efficace et respectueuse de son équilibre

- Adopter des routines adaptées à son rythme personnel.
- Structurer ses journées pour une meilleure alternance effort/récupération.
- Intégrer des stratégies de recentrage et de recharge énergétique.

Nous sommes guidés par des croyances : être parfait, faire plaisir, aller vite... Ces mécanismes peuvent être de vraies forces, mais à l'excès devenir limitants. Ces croyances peuvent conduire à accepter trop de demandes, reprendre des tâches ou se surcharger, et influencer le comportement des autres vis-à-vis de nous. L'enjeu est d'en prendre conscience pour mieux les calibrer."

Stéphanie JOLY - Consultante - formatrice

Collaborer efficacement en équipe

Animer le collectif avec des méthodes collaboratives et créatives

Référence : FME004

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre les leviers de l'intelligence collective et de la créativité.
- ✓ Adopter une posture de facilitateur.
- ✓ Expérimenter des méthodes collaboratives et créatives adaptées aux enjeux de l'entreprise.
- ✓ Structurer et animer des temps collectifs engageants et productifs.

Pour qui ?

- Cette formation est ouverte à tous les collaborateurs.

Prérequis :

- Aucun prérequis technique.
- Une expérience d'animation d'équipe ou de projet est un plus, mais non obligatoire.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre les leviers de l'intelligence collective et de la créativité

- Identifier les conditions qui favorisent l'intelligence collective et la production d'idées nouvelles.
- Décrypter les dynamiques de groupe et les blocages à la collaboration.
- Explorer des modèles inspirants d'animation collective et de créativité.

Acquérir une posture de facilitateur

- Adopter les principes du facilitateur : mise en situation "animation d'une séquence de facilitation".
- Gérer les énergies et les interactions pour maintenir un engagement durable.
- Créer un cadre de confiance et de sécurité psychologique favorable à l'expression et à l'innovation.

Expérimenter des méthodes collaboratives et créatives adaptées aux enjeux de l'entreprise

- Découvrir et pratiquer des outils comme le design thinking, le world café ou le brainwriting.
- Adapter ces méthodes à des problématiques concrètes.
- Rendre les réunions et ateliers plus participatifs et productifs.

Savoir structurer et animer des temps collectifs engageants et productifs

- Concevoir un atelier collaboratif de A à Z en fonction des objectifs visés.
- Gérer les étapes clés : ouverture, exploration, idéation et conclusion.
- Rendre l'expérience immersive et impactante pour ancrer les apprentissages.

Améliorer la communication grâce à la méthode DISC

Référence : FME005

Option : programme également disponible avec le Process Communication Model (PCM).

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Identifier leur propre profil DISC.
- ✓ Adapter leur communication en fonction des profils DISC de leurs collègues.
- ✓ Développer une posture favorisant l'échange et la coopération.
- ✓ Appliquer la méthode DISC dans les situations professionnelles.

Pour qui ?

- Cette formation est ouverte à tous les collaborateurs.

Prérequis :

- Aucun prérequis technique.
- Un test DISC sera réalisé en amont de la formation.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Comprendre son propre mode de communication

- Découvrir les 4 profils DISC et leurs caractéristiques.
- Identifier son propre profil DISC : débrief collectif du test DISC.
- Analyser l'impact de son profil sur ses interactions et la dynamique d'équipe : mises en situation.

Identifier et comprendre le mode de communication des autres

- Apprendre à reconnaître les comportements associés aux différents profils DISC.
- Repérer les signaux verbaux et non verbaux pour mieux adapter son approche : jeu de rôle "gestion des résistances et des dynamiques de groupe".
- Cartographier les profils DISC de ses collègues pour anticiper les dynamiques relationnelles.

Adapter sa communication pour une meilleure collaboration

- S'exercer à adapter son discours en fonction du profil DISC de son interlocuteur : jeux de rôle.
- Développer des réflexes pour faciliter les échanges et éviter les malentendus : atelier de communication non violente.
- Utiliser la reformulation et l'écoute active pour fluidifier la communication.

Gérer les tensions et renforcer la cohésion

- Comprendre l'impact du stress sur les styles de communication DISC : étude de cas.
- Expérimenter des techniques pour désamorcer les conflits et renforcer la coopération : jeu collaboratif "la tour de Froebel".
- Construire un plan d'action individuel et collectif pour ancrer les apprentissages.

Le DISC permet à chacun de mieux comprendre sa manière de communiquer. Ce n'est pas une étiquette : il aide à prendre conscience de son fonctionnement, qui peut évoluer dans le temps, et à mieux l'expliquer aux autres. Quand ces différences sont mieux comprises par l'équipe, les malentendus diminuent et certaines tensions peuvent être désamorcées."

Stéphanie JOLY - Consultante - formatrice

Collaborer efficacement en équipe

Gérer les conflits et les situations difficiles

Référence : FME006

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre les sources de conflits pour éviter qu'ils se reproduisent.
- ✓ Sortir d'une situation conflictuelle par une meilleure connaissance des réactions et émotions.
- ✓ Sortir du conflit par une meilleure écoute.
- ✓ Instaurer un climat de coopération.

Pour qui ?

- Cette formation est ouverte à tous les collaborateurs.

Prérequis :

- Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Instaurer un climat de coopération

- Vivre une expérience collective permettant de comprendre l'intérêt de coopérer : jeu en équipe "le dilemme du prisonnier".
- Débrief sur les stratégies adoptées et les ressentis de chacun pendant le jeu.

Comprendre les sources de conflits pour éviter qu'ils se reproduisent

- Identifier les différents types de conflits.
- Remonter à la source des conflits grâce aux "5 Pourquoi".
- Travailler en sous-groupes sur les causes de conflits au travail dans une dynamique d'amélioration continue : mises en situation, quizz…

Sortir d'une situation conflictuelle par une meilleure connaissance de ses réactions/émotions

- Le triangle de Karpman et les 3P (permission, protection, puissance).
- Comprendre ses réactions émotionnelles pour trouver une attitude de compromis.
- Apprendre à dire "non" quand c'est nécessaire avec une posture assertive : mise en situation de conflit, jeu du Top 10, quizz…

Sortir du conflit par une meilleure écoute

- Comprendre les perceptions du monde individuelles.
- Peser l'importance des mots : "Quand tu me parles, qu'est-ce que j'entends ?", "Quand je parle, tu m'écoutes ?".
- Identifier à quels besoins sont liées nos émotions.

Maîtriser la gestion de projet de A à Z

Référence : FME007

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Comprendre les éléments clés d'un projet et son cycle de vie.
- ✓ Identifier et mobiliser les acteurs pour assurer la réussite.
- ✓ Structurer et piloter un projet avec des indicateurs adaptés.
- ✓ Gérer les aléas et surmonter la résistance au changement.

Pour qui ?

Cette formation est ouverte à tous les collaborateurs.

Prérequis :

Aucun prérequis technique.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Définir et structurer un projet

- Clarifier les objectifs et le périmètre pour sécuriser les engagements : étude de cas d'un projet fictif.
- Construire un projet robuste.
- Identifier les risques et mettre en place un plan d'action adapté : atelier de cartographie des risques.

Connaître les acteurs et les instances projet

- Définir les rôles (sponsor, chef de projet, contributeurs…).
- Organiser les instances de suivi (COPIL, comité de suivi, revues de projet…).
- Adopter une communication efficace pour fédérer autour du projet : élaboration d'un plan de communication.

Piloter efficacement un projet

- Suivre l'avancement avec des indicateurs clés (coût, délai, qualité, risques…).
- Gérer les changements et ajuster le plan en fonction des réalités terrain.
- Adapter les outils et méthodologies : cycle en V, gestion de projet Agile, Scrum, Kanban, hybridation.

Manager les équipes et assurer l'adhésion

- Adopter la posture du chef de projet.
- Savoir embarquer les parties prenantes et surmonter la résistance au changement : jeu collaboratif.
- Créer une dynamique d'équipe et favoriser la coopération.

"Beaucoup de projets échouent non pas par manque d'outils, mais par manque de clarté et d'alignement. En formation, une prise de recul s'opère : piloter un projet, c'est arbitrer, prioriser et rendre les responsabilités explicites. Les participants repartent avec des repères concrets pour structurer, sécuriser et faire avancer leurs projets efficacement !"

Caroline PALAU - Directrice projet et formatrice

▲ Collaborer efficacement en équipe

Développer l'intelligence collective

Référence : FML008

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants sauront :

- ✓ Expérimenter les fondamentaux de l'intelligence collective.
- ✓ S'approprier des outils et méthodes collaboratives.
- ✓ Développer une posture collaborative et un esprit d'équipe.
- ✓ Favoriser la créativité et la prise de décision collective.

Pour qui ?

- Cette formation est ouverte à tous les collaborateurs souhaitant optimiser leur fonctionnement collectif et développer un état d'esprit collaboratif.

Prérequis :

- Occuper un poste impliquant le travail en équipe et la coopération.
- Avoir un intérêt pour les méthodes collaboratives et la facilitation.

CONSULTEZ LE DÉTAIL DU MODULE.

J'accède au module

Programme

Expérimenter les fondamentaux de l'intelligence collective

- Identifier les principes clés (créativité, écoute active et co-construction) : atelier d'écoute active.
- Distinguer collaboration et coopération pour mieux agir en équipe : jeu sur les rôles en groupe.
- Décrypter les dynamiques de groupe et leurs impacts sur la performance.

Développer une posture collaborative et un esprit d'équipe

- S'engager dans une communication ouverte et authentique.
- Renforcer la confiance et la sécurité psychologique au sein du groupe : mise en situation "gérer un désaccord".
- Expérimenter l'agilité relationnelle et la régulation des tensions : analyse de cas sur une situation de blocage.

S'approprier des outils et méthodes collaboratives

- Maîtriser les techniques d'animation de brainstorming et de co-création : atelier "expérimentation et brainstorming".
- Découvrir des outils d'intelligence collective : design thinking, world café, open forum.
- Structurer et dynamiser des réunions collaboratives efficaces.

Favoriser la créativité et la prise de décision collective

- Intégrer la diversité des points de vue dans l'idéation.
- Appliquer des techniques de convergence et de prise de décision participatives.
- Piloter l'innovation collective pour des résultats impactants : jeu d'innovation collaborative.

FORMATION • ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL • COACHING

La transformation est un challenge.

Gagnons-le ensemble

La réussite de la transformation passe par l'évolution des compétences.

Chez Quaternaire Formation, nous révélons le potentiel des dirigeants, des managers et des collaborateurs en faisant de chacun l'acteur de sa propre transformation.

Notre approche pédagogique, l'Expérience Transformante™, donne vie à des parcours multimodaux où l'expérimentation, le partage de vécu et l'accompagnement individuel nourrissent le plaisir de progresser.

Notre mission : provoquer le déclic et ancrer durablement les comportements clés au service de la performance durable de nos clients.

QUATERNAIRE FORMATION
révélateur de potentiel

PARIS • NANTES • LYON • TOULOUSE

Pourquoi choisir Quaternaire Formation ?

+ de 30
formateurs, facilitateurs et coachs

4,76/5
“retour sur le temps investi” à chaud des participants en 2025

98%
des clients nous recommandent

10 000
heures de formation en 2025

Nos labels et certifications

Notre approche pédagogique

Nous concevons des formations qui créent le déclic et favorisent un **ancrage comportemental durable.** Concrets et actifs, nos programmes reposent à **80 % sur la pratique,** l’expérimentation et le jeu.

Notre signature pédagogique, **l’expérience transformante™,** s’appuie sur les neurosciences pour activer les leviers qui créent le déclic et facilitent le passage à l’action :

- **Pédagogie inductive :** partir du concret pour aller vers le concept
- **Co-apprentissage :** partager les pratiques entre pairs
- **Approche ludique :** stimuler l’attention et le plaisir d’apprendre
- **Formations dynamiques :** varier les séquences et les modalités
- **Innovation et IA :** utiliser les outils digitaux pour renforcer l’efficacité
- **Engagement :** conclure par le plan d’action “Dès demain je…”

Ils nous font confiance

Industries

Services

QUATERNAIRE FORMATION
révélateur de potentiel

PARIS · NANTES · LYON · TOULOUSE

08 25 80 11 41 · www.quaternaire.fr · quaternaireformation@quaternaire.fr

Suivez-nous sur