



Formation & Développement

Offre et guide de formations

Septembre 2024



1. Notre mission

2. Notre offre

3. Notre organisation

4. Nos références



1. Notre mission

Dans un monde en profonde mutation
Notre mission : donner les moyens à
chacun de déployer ses talents

Réussir, c'est savoir se réinventer. Avec nos accompagnements individuels ou collectifs, nous permettons à chacun de vos collaborateurs de comprendre, accepter, s'engager et mieux vivre les changements attendus et inattendus.



Notre intention

Agiter la connaissance pour que le travail change

Créer de l'ébullition, offrir un moment de partage, apprendre à faire les choses différemment, expérimenter, activer l'intelligence collective.

Chez aneo, nous pensons que **l'expérience de formation** dépasse largement la salle de classe : c'est un moment pour se challenger, développer sa curiosité, questionner et s'améliorer.

Nous reprenons les codes de la formation pour mieux les bousculer et sommes animés de **trois convictions fortes**.



Conviction n°1

Nous sommes des **designers**.

De ce fait, nous écoutons, avant tout, nos clients. Nous favorisons l'apprentissage entre pairs et l'intelligence collective afin d'insuffler une **culture du partage** ... même à distance !!



Conviction n°2

Ce qui nous différencie, c'est notre expérience et notre vision **hybride** de la formation.

... à la frontière entre coaching et formation, à travers les ateliers et outils que nous proposons et la **mobilisation de l'intelligence collective**.



Conviction n°3

L'apprentissage est un processus non linéaire.

C'est pourquoi nous favorisons une expérience multimodale permettant des temps de découverte et des temps de respiration, collectifs et individuels.





2. Notre offre

Nos partis-pris

Libérer la parole et favoriser l'action



Approche centrée sur la pratique

→ Théorie : 20%

- Introduction des concepts clefs
- Cadre théorique pour faciliter la compréhension
- Présentation d'outils activables à l'issue de la formation

→ Pratique : 80%

- Réflexions collectives et individuelles pour favoriser la prise de conscience et l'ancrage
- Exercices interactifs de mise en action des outils
- Applications directes sur les cas concrets des participants



Faire de nos apprenants des acteurs autonomes

→ Approche Coaching et « Train the trainer »

- Fournir des outils actionnables
- Libérer la parole et créer un espace d'expression sécurisé
- Autoriser les moments de ressourcement
- Offrir des espaces permettant l'approfondissement de sujets en fonction des besoins du groupe
- Aider les apprenants à identifier leurs valeurs pour une prise de conscience individuelle et collective
- Encourager les participants à poursuivre leurs échanges au-delà de la formation via les outils internes (teams, whatsapp...) et distiller les bonnes pratiques de l'apprentissage entre pairs et des communautés de pratiques

Nos accompagnements

Formation, coaching, codéveloppement et ateliers de sophrologie



Formation

Du catalogue au sur-mesure

Des formations qui privilégient la prise de conscience et la mise en action. Plutôt que de grands discours, nos formateurs coachs offrent un espace sécurisé pour la prise de recul individuelle et collective, des éclairages théoriques et accompagnent chacun à trouver et façonner ses propres compétences et solutions selon son contexte et sa nature.



Coaching

Sortir du cadre connu et limité, explorer les possibles et oser se transformer

Pour les équipes souhaitant améliorer leur cohésion et leur fonctionnement interne.

Pour toute personne désirant développer son potentiel, réfléchir à son avenir professionnel ou résoudre certaines difficultés



Codéveloppement professionnel

Apprentissage entre pairs

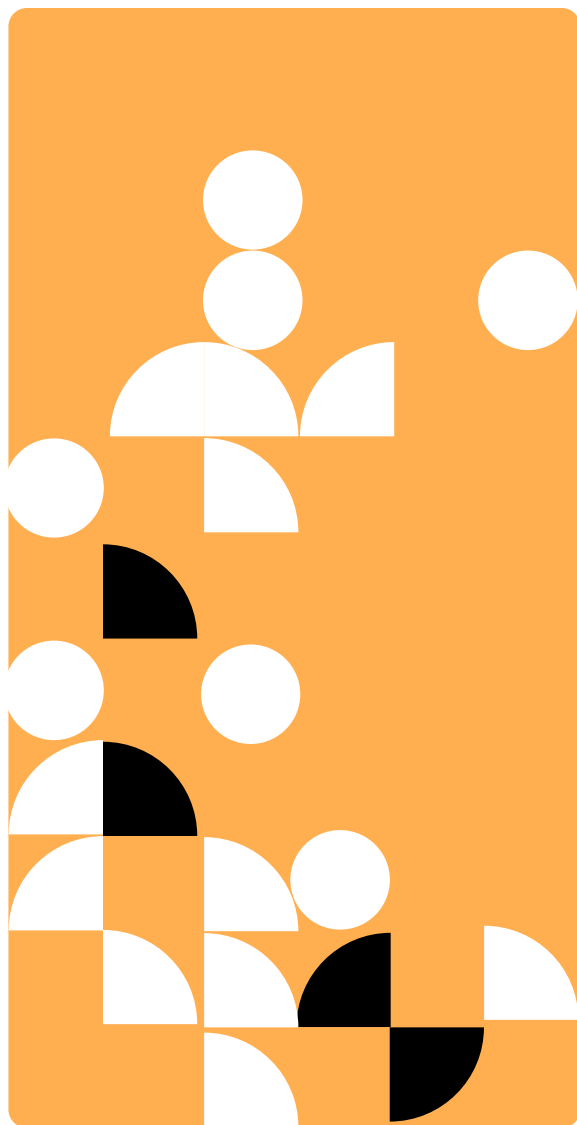
Des groupes de pairs facilités par un coach pour progresser ensemble et développer une culture de la coopération : apprendre à apprendre des situations, décroisonner, créer du lien, apprendre à demander et à recevoir de l'aide.



Ateliers de sophrologie

Respirer pour appréhender le monde et le changement avec créativité et sérénité

Des ateliers collectifs d'1h30 axés sur la pratique et les outils.



FORMATIONS

Permettront à vos collaborateurs de développer ...



leurs savoir-être

- **Se déployer**
Développement personnel
- **Prendre soin de soi et des autres**
Care Management
- **Prendre soin de la relation**
Relations personnelles



leurs savoir-faire

- **Prendre son rôle de leader**
Management
- **Améliorer l'efficacité**
Excellence opérationnelle
- **Réussir les transformations**
Pilotage et gestion de projets
- **Développer la culture client**
Expérience client et design
- **Intégrer les enjeux environnementaux et sociétaux**
RSE

Mieux se connaître avec le DISC

S'affirmer en améliorant la qualité de sa communication

Objectifs pédagogiques

- Développer la connaissance de soi
- Comprendre les préférences de chacun
- Développer l'adaptabilité avec les autres
- Développer un nouveau référentiel avec le DISC

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : questionnaire digital DISC (Assessment 24 x7)
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour à 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Méthode DISC
- Jeux de cartes
- Temps de découverte individuels
- Expérimentations et partages d'expériences

Programme

1. Se comprendre

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Découvrir la méthode DISC
- Décrire et reconnaître les comportements de chaque style
- Découvrir son profil individuel

2. Se faire comprendre

- Adapter sa communication à chaque style en fonction de la situation
- Appréhender les forces, les besoins, les limites et les peurs de chaque style
- Comprendre les raisons et les conséquences des affinités et des rapports difficiles en fonction des profils
- Mettre en pratique et s'entraîner à partir des situations vécues des participants
- Faire le bilan des apprentissages

Accroître son rayonnement

Qui de mieux que vous pour raconter votre histoire ?

Objectifs pédagogiques

- Développer une image positive de soi
- Prendre conscience de sa valeur
- Développer son aptitude à faire le storytelling de soi et de ce que l'on fait

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : questionnaire digital ViaCharacter
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Prise de recul individuelle
- Apports théoriques outillés
- Expérimentations et partages d'expériences
- Plan d'actions

Programme

1. Se marketer

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Identifier les freins à parler de soi : le poids des croyances limitantes
- Prendre conscience de ce que l'on projette
- Identifier et partager ses forces

2. S'entraîner à pitcher

- Découvrir les facteurs de succès d'un pitch qui donne envie
- S'approprier la méthode et préparer son pitch
- Tester son pitch devant le groupe et s'enrichir du feedback de ses pairs
- Faire le bilan des apprentissages

Booster sa carrière

Prendre du recul sur son parcours professionnel et ses envies d'évolution

Objectifs pédagogiques

- Identifier ses motivations, ambitions et aspirations pour se projeter dans son projet professionnel
- Evoluer en s'appuyant sur ses atouts et talents spécifiques
- Optimiser son impact et son influence professionnelle
- Construire un réseau professionnel de qualité et se rendre visible
- Définir un plan d'actions pour optimiser la réussite de son projet professionnel

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : questionnaire digital ViaCharacter
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Animation en mode coaching collectif
- Expérimentation et partages d'expériences
- Temps de prise de recul et de découverte en individuel, en binômes et en sous-groupes

Programme

1. Apprendre à parler de soi

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Connecter les participants et construire la confiance
- Identifier les freins à parler de soi et l'impact de ses croyances limitantes
- Prendre conscience de ce que l'on projette
- Découvrir ses forces
- Expérimenter les vertus du regard positif et de l'écoute active pour prendre conscience de ses forces.
- Questionner ses motivations

2. Intersession

- Aller chercher du feedback
- Reconstituer sa ligne de vie professionnelle

3. Identifier et faire vivre son réseau

- Prendre conscience de la richesse de son parcours avec le regard de ses pairs
- Identifier et représenter son réseau professionnel
- Se mettre en ordre de marche pour travailler son influence
- Faire le bilan de ses acquis et préparer son plan d'actions

Être convaincant grâce au pitch

L'as du pitch, c'est vous !

Objectifs pédagogiques

- Développer sa capacité à convaincre en un temps restreint
- Améliorer sa prise de parole en public
- Travailler sur sa capacité à délivrer des messages synthétiques et impactants

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 à 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques
- Analyse d'extraits vidéo
- Mises en pratique préparées ou improvisées
- Jeux de rôles et mises en scène
- Enregistrement vidéo et debrief individuel et collectif

Programme

1. Découvrir les techniques de pitch

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Etablir ce qu'est un bon pitch et les tips à adopter pour développer son impact
- Découvrir les apports des neurosciences
- S'appuyer sur l'improvisation pour se mettre en scène et travailler sa prise de parole en public

2. Préparer son pitch

- Savoir se présenter
- Parler de son idée, son projet

3. S'entraîner à pitcher

- Tester son pitch individuel et collectif
- Progresser grâce au feedback de ses pairs
- Analyser la vidéo de son pitch
- Faire le bilan de ses apprentissages

Libérer sa prise de parole en public

Structurer, mémoriser, parler et improviser devant un auditoire

Objectifs pédagogiques

- Savoir se présenter devant un public
- Apprendre à gérer les imprévus
- Structurer, mémoriser son discours
- S'adapter à son public
- Gagner en impact dans sa communication orale

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Techniques théâtrales
- Improvisation
- Jeux de rôles et mises en scène
- Passages filmés et debriefés

Programme

1. Assumer son corps

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Se présenter devant un public
- Savoir rebondir quand tout ne se passe pas comme prévu

2. Libérer sa tête

- Gérer son stress
- Assumer l'imprévu par l'improvisation théâtrale
- Passer devant la caméra et se visualiser

3. Construire et mémoriser sa prise de parole

- Découvrir la carte heuristique
- Mettre en pratique la carte heuristique

4. Performer dans les différentes formes de prises de parole en public

- Maîtriser les différents espaces de prise de parole en public
- S'entraîner

Devenez acteur et non spectateur !

Devenez l'acteur de votre vie professionnelle

Objectifs pédagogiques

- Prendre de la hauteur sur ce qui m'empêche de me mettre en action
- Mettre du double sens dans la relation collaborateurs / managers
- Maîtriser la technique du feedback 3.0
- Découvrir les astuces de communication pour créer des relations sereines
- S'entraîner à pratiquer les 4 accords Toltèques

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports du Management 3.0
- Prise de recul et expérimentations
- Mise en action

Programme

1. Moi et mon poste

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Partager ses bonnes et mauvaises expériences collaborateur
- Prendre du recul sur mon rôle : mes contraintes, mes ressources, mes leviers, mes opportunités
- Debrief collectif inspiré du codéveloppement professionnel

2. Moi et ma posture

- Découvrir le feedback 3.0 de Jurgen Apello
- Adopter la bonne posture avec les 4 accords Toltèques
- S'entraîner sur des cas pratiques et debrief des pairs
- Faire le bilan des apprentissages

Améliorer son impact avec les outils de la PNL

Ou l'importance de reprendre la main

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes de la PNL
- Formuler des objectifs motivants
- Développer sa capacité d'action
- Prendre du recul face au quotidien

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques issus de la PNL
- Prises de recul individuelles par le questionnement
- Partage d'expériences et apprentissages entre pairs

Programme

1. Découvrir les bases de la PNL

- L'origine et les postulats de la PNL
- Les canaux de perception et de communication
- La synchronisation
- Les croyances limitantes
- Le métamodèle

2. Formuler et atteindre ses objectifs

- La notion d'objectif en PNL
- Formuler des objectifs de manière positive et motivante pour soi et pour l'autre
- Savoir contextualiser son objectif et anticiper l'échec
- Analyser sa réelle marge de manœuvre

3. Développer sa capacité d'action

- Appréhender le lien tête-cœur-corps
- Identifier ses valeurs et forces
- Comprendre les sources de sa motivation

4. Sortir du stress

- Découvrir les stratégies pour sortir du stress
- S'appuyer sur les trois dimensions du lâcher-prise
- Savoir se ressourcer

Développer sa créativité

On a tous en nous quelque chose de créatif !

Objectifs pédagogiques

- Mieux comprendre ce qu'est la créativité et comment l'appliquer dans son quotidien
- Expérimenter les outils de la production créative
- Découvrir les outils du storytelling

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques
- Expérimentations d'outils
- Mises en pratique
- Apprentissages entre pairs

Programme

1. Comprendre ce qu'est la créativité

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Définir la créativité et s'approprier les caractéristiques cognitives et conatives de la créativité
- Identifier les bénéfices individuels et collectifs de la créativité
- Expérimenter les mécanismes de la créativité : Adopter la posture créative

Choisir le bon moment et le bon endroit

Utiliser l'autre ou le collectif

Se donner des contraintes

Déplacer son regard

Utiliser le multitâche

2. Découvrir les étapes de la production créative dans le cadre professionnel

- Mettre en place des principes à travers un atelier d'idéation créative pour résoudre les problématiques fictives en passant par différentes étapes
- Savoir exprimer ses idées de manière créative avec le storytelling
- Ateliers de mises en pratique et debrief
- Faire le bilan des apprentissages

Gérer son temps et ses priorités

Passer d'un temps subi à un temps choisi

Objectifs pédagogiques

- Améliorer son efficacité personnelle grâce à une meilleure gestion de son temps et de ses priorités
- Distinguer l'urgent de l'important pour mieux prioriser
- Savoir dire oui et oser dire non
- Préserver son énergie cognitive et émotionnelle

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 à 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques et outils
- Temps d'e prise de recul individuels
- Mises en pratique
- Apprentissage et réflexion être pairs

Programme

1. Améliorer ses pratiques

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Prendre du recul sur la gestion de sa charge de travail
- Garder le cap avec la boussole de l'intention
- Identifier ses voleurs de temps
- Savoir gérer sa boîte mail
- Distinguer l'urgent de l'important
- Se concentrer sur ses tops priorités

2. Reprendre la main

- Identifier ce qui nous pousse à toujours en faire plus avec les drivers de Taibi Kahler
- Apprendre à savoir dire non tout en préservant la qualité de la relation
- Préserver son énergie cognitive et émotionnelle
- Faire le bilan des apprentissages

Transformer ses émotions en force

La fonction utile des émotions

Objectifs pédagogiques

- Développer son intelligence émotionnelle
- Prendre conscience du rôle et de l'impact de ses émotions
- Savoir accueillir ses émotions et les prendre en compte
- Aider les autres à prendre du recul face à leurs propres émotions

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques issus de l'Accompagnement Neuro cognitif et de la sophrologie
- Prises de recul individuelle
- Echanges et partages d'expérience

Programme

1. Savoir décrypter ses émotions

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Apprendre à entendre et reconnaître les différentes émotions
- Comprendre la fonction utile des émotions

2. Développer son intelligence émotionnelle

- Prendre conscience des biais de négativité
- Savoir cultiver le plaisir en entreprise
- Apprendre à interagir avec des personnes en colère, tristes ou manifestant de la peur
- Faire le bilan de ses apprentissages

Faire du stress un allié

Comprendre comment fonctionne le stress pour mieux le dompter !

Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'utilité et le fonctionnement du stress
- Identifier les signes du stress chez soi et chez l'autre
- Savoir comment agir en situation de stress
- Expérimenter les différentes façons de s'en prémunir ou d'en sortir

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports pédagogiques basés sur les principes de l'approche neurocognitive et comportementale modélisées par l'INC.
- Expérimentation à partir des situations des participants et partages d'expériences
- Journal de bord pour suivre les apprentissages

Programme

1. Le stress : comment ça fonctionne ? Comment en faire un allié ?

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Identifier les effets négatifs du stress
- Comprendre le mécanisme de déclenchement du stress
- S'entraîner à reconnaître ses formes d'expression chez soi et chez l'autre et savoir comment en sortir
- Développer un art de vivre qui permet d'éviter le stress
- Prendre du recul sur des situations de stress

2. Identifier ce qui nous pousse à agir et parfois à en faire trop

- Identifier les différents types de motivation et assouplir les antivaleurs
- Identifier les drives qui peuvent prendre la main en situation de stress

3. Reprendre la main en étant à l'écoute de nos émotions

- Comprendre le mécanisme et l'utilité des émotions
- Savoir écouter nos émotions pour sortir du stress
- Faire le bilan des apprentissages

Prendre soin de soi et de son équipe

Faire attention à son équipe ... et à soi-même aussi !

Objectifs pédagogiques

- Faire le point sur sa charge de travail afin de savoir se préserver, s'organiser et trouver le juste rythme
- Être vigilant à la relation au travail de ses équipes afin de prévenir et accompagner les éventuels risques de surcharge

Modalités

- **Cible :** Manager
- **Pré-requis :** aucun
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 1 jour
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Apports et expérimentation d'outils simples et concrets
- Alternance de temps individuels de prise de recul et de temps de partage d'expérience
- Approche coaching

Programme

1. Moi, collaborateur

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Identifier les signes de baisse d'énergie pour savoir où j'en suis
- Gérer ma charge en gardant le cap sur ma mission
- Préserver mon énergie
- Muscler ma concentration et me centrer sur le moment présent

2. Moi, manager

- Piloter la charge de l'équipe en favorisant l'entraide
- Prendre du recul sur l'organisation des réunions
- Savoir identifier un changement de comportement chez un collaborateur
- Développer l'écoute active
- Mettre en pratique et s'entraîner à partir des cas des participants
- Faire le bilan des apprentissages

Prendre du recul face à la pression

Faire du stress un levier d'adaptabilité dans des contextes de forte pression

Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'utilité et le fonctionnement du stress
- Identifier les signes du stress chez soi et chez les autres
- Savoir comment agir en situation de stress
- Prendre du recul dans un contexte de forte pression ou charge de travail
- Savoir ajuster sa feuille de route en respectant ses objectifs

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 à 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports pédagogiques basés sur les principes de l'approche neurocognitive et comportementale modélisées par l'INC.
- Expérimentation à partir des situations des participants et partages d'expériences
- Sophrologie

Programme

1. Comprendre

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Comprendre le mécanisme du stress
- Reconnaître les signes de stress et en sortir

2. Mettre en pratique

- Découvrir et expérimenter les exercices pour se protéger du stress
- Prendre conscience du pouvoir de la respiration et expérimenter la cohérence cardiaque
- Savoir faire la différence entre objectifs et exigence
- Réajuster sa feuille de route

3. Aller plus loin

- Découvrir les dimensions des modes mentaux
- Apprendre à déclencher son mode mental adaptatif pour actionner son pouvoir de créativité

Comment mieux identifier et gérer les facteurs de RPS

Savoir identifier les facteurs de RPS et se protéger

Objectifs pédagogiques

- Savoir identifier les signaux faibles pour anticiper les RPS
- Acquérir les clefs pour se protéger

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Alternance d'apports, de prises de recul individuelles et d'expérimentations
- Partage d'expériences
- Evaluation des acquis par un quiz en fin de parcours

Programme

1. Adopter la bonne posture

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Identifier les conséquences des RP
- Reconnaître les signaux faibles
- Passer les bases du savoir écouter
- Comprendre les mécanismes du stress pour en faire un allié

2. Acquérir les clefs pour se protéger

- Identifier ce qui nous empêche de rester à notre « juste place »
- Sortir d'un état de stress
- Savoir faire des feedbacks régulièrement
- Faire le bilan des apprentissages

Vivre sereinement le flex office

Développer sa capacité d'adaptabilité dans un contexte de flex office

Objectifs pédagogiques

- Prendre du recul sur les impacts du flex office
- Savoir gérer son stress et rester connecté au quotidien

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Alternance d'apports, de prises de recul individuelles et d'expérimentations
- Partage d'expériences
- Apports et outils issus de la sophrologie

Programme

1. Je comprends que le stress est normal dans ce contexte

- Je découvre que le déménagement est la 1^{ère} source de stress (Source OMS)
- J'identifie les effets du stress
- Je comprends l'utilité et le mécanisme du stress

2. Je reconnais les signes du stress

- J'apprends à identifier les différents signes de stress
- Je comprends comment sortir d'un état de stress et comment gérer un interlocuteur en état de stress

3. J'apprivoise ma respiration

- Je découvre la physiologie et les bénéfices de la respiration
- Je m'appuie sur la respiration pour gérer mes émotions
- Je me protège du stress avec la cohérence cardiaque

4. J'apprends à me détendre et à lâcher prise au travail

- Je fais des pauses et je me reconnecte à mon corps régulièrement dans la journée
- J'adopte une posture détendue et apprend à la retrouver régulièrement

5. J'identifie mes tensions corporelles et apprend à m'en libérer

- J'identifie les signes corporels de mon stress
- J'apprends à m'en libérer et à me recharger en positif

Optimiser sa communication par une meilleure connaissance de soi (DISC, PREDOM, PROCESS COMM)

Créer les conditions d'une collaboration efficace

Objectifs pédagogiques

- Se connaître soi-même, ses forces, ses limites et ses axes de développement
- Comprendre comment et pourquoi les autres sont différents de soi
- Adapter sa communication selon son interlocuteur et la situation

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : questionnaire digital PCM, DISC ou Predom
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 à 3 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Méthode de l'inventaire choisi
- Temps de découverte individuels
- Expérimentations et partages d'expériences

Programme

1. Découvrir le modèle et son profil

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Comprendre les fondamentaux du modèle
- Découvrir ses principes
- Savoir identifier les styles de perception et de communication
- Découvrir et prendre du recul sur son profil individuel

2. Se faire comprendre

- Comprendre les différents styles d'interaction
- Savoir repérer les comportements de ses interlocuteurs pour s'y adapter
- Savoir utiliser le bon canal pour démarrer une conversation
- Identifier ses besoins psychologiques et savoir les nourrir
- Repérer les différents comportements sous stress et savoir s'adapter aux besoins de son interlocuteur
- Faire le bilan des apprentissages

Apprendre à manier le feedback et la reconnaissance

Ecoute active, empathie, accords toltèques ... on vous donne toutes les clefs !

Objectifs pédagogiques

- Apprendre à réaliser un feedback
- Apprendre à donner des signes de reconnaissance
- Développer la congruence entre verbal et paraverbal
- Développer une posture d'accueil et d'écoute

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apprentissages entre pairs
- Alternance d'apports théoriques et de partage d'expériences
- Expérimentation avec feedback des participants

Programme

1. Comprendre les principes

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Identifier les clefs d'échec ou de succès d'un feedback à partir des expériences des participants
- Savoir distinguer feedback et signe de reconnaissance
- Identifier les étapes du feedback de performance
- Découvrir les prérequis au feedback
- Mettre en pratique sur des situations types

2. Savoir s'adapter

- Savoir identifier les préférences de communication de ses interlocuteurs
- Favoriser la réception d'un feedback avec les accords Toltèques de Don Miguel Ruiz
- Mettre en pratique sur les situations des participants
- Faire le bilan des apprentissages avec l'étoile du changement

Prévenir les conflits avec la communication non violente

L'art et la manière de désamorcer les situations bloquées

Objectifs pédagogiques

- Mieux communiquer avec son interlocuteur pour créer une relation durable
- Savoir repérer ce qui génère de la tension, ou ce qui facilite la communication
- Prendre conscience de l'importance de la manière de formuler les choses
- Apprendre à désamorcer l'agressivité pour instaurer ou rétablir un dialogue bienveillant

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques sur les principes de la CNV élaborés par Marshall Rosenberg
- Apprentissages entre pairs
- Partage d'expérience et mises en pratique sur des situations concrètes

Programme

1. Comprendre les sources du conflit

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Découvrir l'intention de la CNV
- Identifier les inducteurs d'un conflit à partir des expériences des participants
- Comprendre les origines potentielles d'un conflit : les jeux psychologiques, le stress et les transactions déséquilibrées

2. Découvrir la technique de la CNV

- S'approprier les 4 étapes de la CNV
- S'entraîner à reformuler
- Mettre en pratique sur les situations des participants
- Debrief collectif des apprentissages
- Faire le bilan des apprentissages

Développer son écoute active

Toutes les clefs pour décrypter votre interlocuteur

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de son niveau d'écoute
- Pratiquer les fondements de l'écoute active de Carl Rogers
- Développer sa posture d'écoute
- Développer son questionnement

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports pédagogiques issus des travaux de Carl Rogers
- Auto-positionnement par le questionnement
- Partage d'expériences et travaux en sous-groupes
- Mise en pratique sur les situations des participants

Programme

1. Moi et ma posture

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Pourquoi développer son écoute active : analyse vidéo
- Test d'autoévaluation : savez-vous écouter ?
- Les préférences de l'écoute avec la matrice de Marston et Jung
- Identifier ce qui nous empêche d'écouter
- Apport théorique : la technique de l'écoute active

2. Moi et mes relations

- Les boosters d'une communication efficace : empathie, langage non verbal et regard
- L'art de poser les bonnes questions avec la boussole du langage et la boussole de l'intention
- Pratiques entre pairs avec un jeu de mises en situation
- Faire le bilan des apprentissages et son plan d'actions

Développer confiance et assertivité

L'art de s'affirmer tout en respectant son interlocuteur

Objectifs pédagogiques

- Découvrir les fondements de l'assertivité
- Mieux comprendre ce qui se joue dans les relations
- Identifier les différentes postures pour faire preuve d'agilité situationnelle
- Découvrir des outils pour gagner en assertivité

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports pédagogiques de l'Analyse Transactionnelle
- Autopositionnement par le questionnement
- Partage d'expériences et travaux en sous-groupes
- Mise en pratique sur les situations des participants

Programme

1. Comprendre l'assertivité

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Définir l'assertivité et faire le lien avec la confiance en soi
- Autopositionnement avec le test de Gordon
- L'assertivité et la théorie du gagnant-gagnant
- Prise de hauteur de la théorie et debrief du test

2. Mettre les garde-fous en place

- Identifier ce qui nous empêche d'être assertif
- Découvrir les trucs et astuces comportementaux et organisationnels pour rester dans l'assertivité
- Faire le bilan des apprentissages et son plan d'actions



Les fondamentaux du management

Avoir les clefs pour manager au quotidien

Objectifs pédagogiques

- Identifier son rôle et ses responsabilités en tant que Manager
- Adopter la bonne posture
- Adapter son style de management au profil de ses collaborateurs
- Savoir déléguer en confiance
- Développer l'autonomie et la motivation de ses collaborateurs

Modalités

- **Cible :** manager
- **Pré-requis :** aucun
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 2 jours
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Apports pédagogiques
- Autopositionnement
- Partage d'expériences et travaux en sous-groupes
- Mise en pratique sur les situations des participants et jeux de rôles

Programme

1. Le manager, champ d'actions et responsabilités

- Prendre du recul sur ma posture
- Piloter la relation pour atteindre des résultats
- Les piliers de la légitimité
- Mes croyances limitantes et dynamisantes

2. Le manager communiquant

- Redécouvrir les bases d'une communication interpersonnelle efficace
- Délivrer du feedback qui fait avancer
- Développer son assertivité

3. Adapter son management à son équipe

- Découvrir et expérimenter le management situationnel
- Savoir déléguer en confiance

4. Accompagner ses collaborateurs

- Savoir actionner les leviers de la motivation
- Développer l'autonomie de ses collaborateurs
- Se projeter demain en tant que Manager y compris dans un contexte d'incertitude
- Intégrer les bases de l'accompagnement au changement

Accompagner la croissance et les transformations

Savoir inspirer et convaincre

Objectifs pédagogiques

- Prendre soin de son énergie au quotidien
- S'appuyer sur les leviers de la motivation
- Adapter ma communication à mon interlocuteur
- Impulser et soutenir une dynamique de croissance

Modalités

- **Cible** : manager
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports pédagogiques
- Autopositionnement
- Partage d'expériences et travaux en sous-groupes
- Mise en pratique sur les situations des participants et jeux de rôles

Programme

1. Gestion de soi

- Savoir gérer son énergie au quotidien
- Découvrir les clefs de la motivation
- Identifier mes sources d'agacement et les assouplir

2. Conscience de l'autre, mon équipe

- Identifier les motivations de mes collaborateurs
- Comprendre l'impact du changement sur les motivations

3. Gestion de la relation

- Créer les conditions d'une bonne écoute
- Formaliser les enjeux de développement de mon équipe avec le CPS

4. Engager le collectif

- Fixer un cap qui donne envie
- Comprendre les clefs de succès d'une communication réussie



Les clefs de la relation managériale

Acquérir les méthodes et les outils pour manager efficacement son équipe

Objectifs pédagogiques

- Prendre du recul sur son poste
- Acquérir de nouveaux outils pour appréhender le quotidien
- Affiner son style managérial

Modalités

- **Cible :** manager
- **Pré-requis :** aucun
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 1 à 2 jours
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Alternance d'apports, de prises de recul individuelles et d'expérimentations
- Exercices de mises en situations avec feedback du groupe
- Partages d'expériences

Programme

1. Appréhender et animer le collectif

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Prendre du recul sur son poste
- Définir le cadre de l'animation d'équipe
- Réussir ses points individuels
- Réussir ses réunions

2. Poser le cadre et développer la relation

- Définir le cadre de la communication
- Poser les bases du savoir écouter
- S'entraîner à écouter
- Poser le cadre de la relation
- Mettre en pratique l'écoute active avec le codéveloppement
- Faire le bilan des apprentissages



Adopter une posture de Manager Coach

Révéler le potentiel de vos collaborateurs

Objectifs pédagogiques

- Installer un rapport gagnat-gagnant avec ses collaborateurs
- Alimenter sa posture managériale par des outils issus du coaching
- Développer une posture d'accompagnant
- Favoriser la responsabilisation de ses collaborateurs

Modalités

- **Cible :** manager
- **Pré-requis :** aucun
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 2 jours
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques et pratiques sur le coaching
- Le codéveloppement professionnel
- Exercices de mises en situations avec feedback du groupe
- Partages d'expériences

Programme

1. Les outils de la posture de coach

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Savoir faire la différence entre manager et coach
- Comprendre les enjeux et les bénéfices du coaching
- Découvrir les premiers outils du coach : les yeux et les oreilles
- Synthèse avec le codéveloppement

2. Les outils de la performance

- Définir le cadre de la communication
- Mettre en place un climat favorable avec les 4 Accords tolèques
- Installer un dialogue efficace et pertinent sur les motivations avec le Moving Motivators
- Installer un suivi régulier : les rituels individuels et collectifs, le feedback
- Prendre de la hauteur sur les actions à mettre en place et debrief collectif
- Faire le bilan des apprentissages



Développer son leadership

Réveillez le leader qui est en vous !

Objectifs pédagogiques

- Favoriser l'authenticité dans son management
- Développer sa posture et son rayonnement
- Ancrer sa vision du manager pour mieux l'incarner
- Savoir sortir du cadre et questionner le système

Modalités

- **Cible :** manager
- **Pré-requis :** aucun
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 1 jour
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques
- Exercices de mises en situation avec feedback du groupe
- Partages d'expérience

Programme

1. Définir le leadership

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Photolangage : le meilleur leader ?
- Les différences entre manager et leader
- L'avènement du servant leader
- Identifier les caractéristiques d'un leadership authentique
- Identifier ses forces et axes de développement en tant que leader

2. Développer son leadership

- Energizer
- Les outils du leader :
Intégrer les émotions pour affronter les situations difficiles
Prendre du recul avec l'aide du collectif
- Mettre en pratique sur les cas des participants et progresser avec le feedback de ses pairs
- Faire le bilan des apprentissages



Savoir déléguer

Être plus efficace en s'appuyant sur le collectif

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux de la délégation
- Maîtriser l'art de la délégation
- Savoir renforcer l'autonomie de ses collaborateurs
- Renforcer son style managérial

Modalités

- **Cible** : manager
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Découverte théorique par le jeu
- Auto-positionnement
- Partages d'expériences
- Mises en situation sur les cas concrets des participants

Programme

1. Comprendre et maîtriser les mécanismes de la délégation

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Prendre du recul : où en suis-je en termes de délégation ?
- Poser le cadre de la délégation
- Adapter le bon niveau de délégation avec les 4 styles de management
- Faire le lien entre délégation et responsabilisation

2. Mettre en place la délégation

- Les questions à se poser avant de déléguer
- Les clefs de succès d'une délégation efficace
- Les 7 niveaux de délégation
- Renforcer l'autonomie avec le feedback individuel et collectif
- Faire le bilan des apprentissages

Affiner son style managérial

Façonner son identité managériale

Objectifs pédagogiques

- Comprendre mes urgences personnelles qui sont transposées dans le management
- Être vigilant aux jeux psychologiques installés
- Développer une prise de hauteur sur soi et la posture Meta

Modalités

- **Cible** : manager
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques issus de l'Analyse Transactionnelle et les drives de Taibi Kahler
- Autopositionnement et partages d'expériences
- Codéveloppement professionnel
- Mises en situation sur les cas concrets des participants

Programme

1. Mes pilotes clandestins

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Photolangage : quel manager je suis ?
- Découvrir mes drivers
- Découvrir les conditionnements qui teintent le style managérial
- Identifier les points lumineux et obscurs de chaque driver et leurs impacts sur la posture managériale

2. Moi, dans mon rôle de Manager

- Cartographier son équipe par rapport aux drivers et identifier les zones de frictions
- Mettre en parallèle ces frictions avec le jeu psychologique : le triangle dramatique (persécuteur, victime, sauveur)
- Prise de hauteur et échanges avec l'outil du codéveloppement
- Faire le bilan des apprentissages

Management intergénérationnel

Accompagner les différentes générations dans la reconnaissance mutuelle pour mieux collaborer

Objectifs pédagogiques

- Connaître les caractéristiques des générations, leurs points communs, leurs différences
- Faire tomber les perceptions réciproques qui conditionnent les rapports entre les générations
- Faire de la dimension intergénérationnelle un facteur de succès de l'équipe

Modalités

- **Cible :** manager
- **Pré-requis :** aucun
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 1 jour
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques en sociologie
- Prises de recul
- Atelier d'intelligence collective et jeux
- Cas pratiques

Programme

1. Observer les différentes générations

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Eléments historiques fondateurs des différentes générations
- Caractéristiques des différentes générations au plan sociologique
- Faire la différence entre forces et valeurs
- Cartographie des forces de chacune des générations

2. Détecter ce que les uns ont à apprendre des autres

- Apport théorique sur le Quadrant d'Ofman
- Comprendre que nos qualités peuvent aussi être nos pièges
- Prendre conscience de la complémentarité des générations et tirer le meilleur du collectif intergénérationnel
- Partage collectif : comment cette journée a-t-elle changé ma vision des générations ?
- Faire le bilan des apprentissages



Devenir Manager de Managers

Réussir son changement de posture

Objectifs pédagogiques

- Acquérir les pratiques managériales efficaces pour piloter des managers
- Savoir accompagner les transformations
- Construire son leadership

Modalités

- **Cible :** manager de managers
- **Pré-requis :** aucun
- **Évaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 1 jour
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques
- Mises en pratiques
- Échanges entre pairs

Programme

1. Poser le nouveau cadre

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Passer de managers à leader; qu'est-ce qui change ?
- Définir le cadre de fonctionnement avec chacun des managers et harmoniser les pratiques
- Impliquer et responsabiliser en tenant compte de la maturité et de l'autonomie de chacun
- Fixer la feuille de route et ses modalités de suivi

2. Accompagner les managers dans un contexte de transformation

- Les fondamentaux du management
- Fixer le cap et donner envie avec un pitch convaincant
- Comprendre le jeu des acteurs avec la carte des partenaires et la stratégie des alliés
- Développer ses propres leviers d'influence
- Faire le bilan des apprentissages et plan d'actions individuels



Porter la stratégie et accompagner le changement

Parce que c'est vous qui avez les clefs du changement !

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes de la résistance au changement
- Mobiliser et communiquer autour du changement

Modalités

- **Cible :** manager et plus,, chef de projet
- **Pré-requis :** aucun
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 1 jour
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et prises de recul individuelles
- Mises en pratiques et feedbacks
- Echanges entre pairs

Programme

1. Comprendre les clefs d'un changement réussi

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Identifier les facteurs de succès et d'échec des changements à partir des bonnes et mauvaises expériences des participants
- Comprendre les mécanismes du changement : les différents types de changement, les freins, résistances et obstacles au changement
- Savoir identifier un collaborateur en stress et l'aider à en sortir

2. Donner envie et impliquer

- Fixer le cap avec le Cercle d'or de Simon Sinek : apports sur le pitch et mise en pratique sur les cas des participants avec feedback des pairs
- Comprendre le jeu des acteurs : la carte des partenaires et la stratégie des alliés
- Impliquer les collaborateurs sur la mesure des impacts et les actions à prévoir pour réussir le changement
- Faire le bilan des apprentissages avec l'Etoile du Changement

Développer l'intelligence collective

Coopération et transversalité au service de la performance

Objectifs pédagogiques

- Connaître les différents leviers de l'intelligence collective
- Mettre en place un cadre permettant de travailler efficacement en équipe
- Favoriser l'épanouissement de chacun
- Favoriser la créativité au sein de son équipe

Modalités

- **Cible** : manager et plus,, chefs de projets
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et prises de recul individuelles
- Mises en pratique et feedbacks
- Echanges entre pairs

Programme

1. Poser les conditions nécessaires à l'existence de l'intelligence collective

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Analyser et comprendre la dynamique d'équipe avec le modèle de Tuckman
- Intégrer les 3 ingrédients clefs de la performance d'une équipe
- Le sport : analogie inspirante pour le travail d'équipe : les 6 choses que le sport peut apporter aux entreprises
- Construction d'un plan d'actions personnel sur les mesures à prendre pour favoriser le travail collaboratif dans l'équipe

2. Déployer l'intelligence collective de son équipe

- Insuffler une culture commune et favoriser la prise de parole individuelle
- Prendre des décisions à partir des contributions du groupe
- Savoir construire et animer des ateliers avec des outils d'intelligence collective
- Pratiquer le feedback de performance
- Faire le bilan des apprentissages avec l'Etoile du Changement

Installer une culture du feedback

Gagner en performance tout en améliorant la qualité de ses interactions

Objectifs pédagogiques

- Intégrer les objectifs et les bénéfices du feedback
- Découvrir les facteurs clefs d'un échange de feedback efficace
- Savoir donner, recevoir, demander et refuser des feedbacks en préservant la relation à l'autre

Modalités

- **Cible** : tout collaborateur
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques
- Apprentissage et réflexion entre pairs
- Exercices pratiques et mises en situation

Programme

1- Clarifier l'utilité et les objectifs du feedback

- Co-construction de la définition du feedback (mindmap)
- Comprendre la nécessité du feedback dans l'amélioration de soi et du collectif
- Les limites du concept de « donner du feedback » : notion d'interaction systémique et de boucle de rétroaction (intention-action-effet)

2. Préparer un feedback efficace

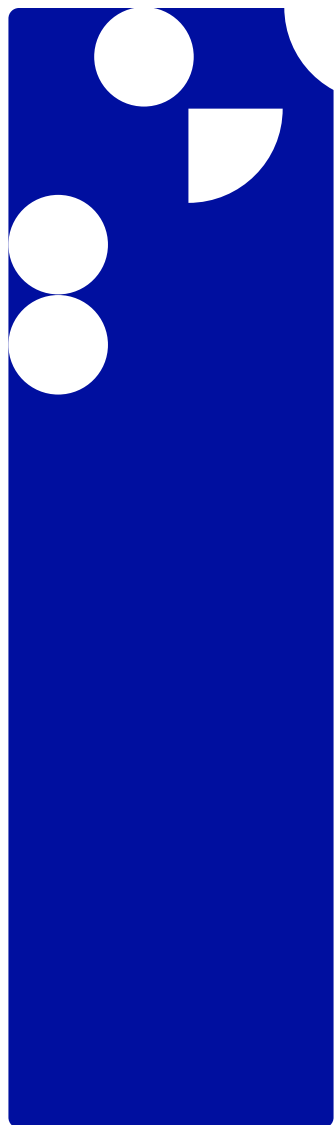
- A partir des situations des participants, identifier ce qui se joue dans une interaction : facteur clef de succès et facteur d'échec du feedback
- Distinguer les 3 étapes du feedback, depuis la situation initiale jusqu'au moment de l'échange à froid
- Adopter son approche à son intention : feedback de renforcement positif ou feedback critique et constructif

3. Déployer la performance relationnelle

- Prendre conscience de la diversité de nos sensibilités, cadre de référence, nos points aveugles
- Développer sa posture au moment du feedback et ne pas confondre méthodologie et intention
- Elargir la notion de feedback à celle de l'intelligence relationnelle

4. Pratiquer et vivre le feedback

- A partir des cas des participants, identifier les situations propices aux feedbacks (pourquoi, avec qui, quand, comment)
- Comprendre par l'expérience les notions d'intelligence émotionnelle et relationnelle
- Développer sa congruence en situation relationnelle



Animer un groupe de codéveloppement

Disposer des clefs pour animer efficacement des ateliers de codéveloppement

Objectifs

- Répondre à toutes les questions sur la méthodologie du codéveloppement
- Comprendre les objectifs, la posture et acquérir les réflexes d'un facilitateur
- Vivre l'atelier
- S'entraîner à l'animer
- Bilan sur les facteurs clefs de succès d'un groupe de codéveloppement

Modalités

- **Cible:** tout collaborateur
- **Pré-requis:** aucun
- **Evaluation des acquis:** QUIZ
- **Durée:** 2 à 3 jours
- **Tarif:** sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques
- Réflexions et partages d'expériences
- Training

Programme

1- Découvrir la méthode et comprendre le rôle de l'animateur

- Questions /réponses sur les méthodologies présentées dans le livret
- Autopsie d'un atelier qui dérape
- Objectifs et posture d'un animateur : le catalyseur de l'intelligence collective
- Prise de conscience des dérives possibles et points d'attention

2. Expérimentations

- Vivre un atelier de codéveloppement animé par le formateur
- Ressenti, debrief, apprentissage

3. Training

- Animer un groupe de codéveloppement sous le regard du formateur
- Feedback de mes pairs, debrief et apprentissage

La résolution structurée de problèmes

Instaurer une culture de l'amélioration continue

Objectifs pédagogiques

- Savoir identifier et qualifier ce qu'est un problème au sens de la résolution de problème
- Comprendre l'intérêt de déployer un programme pour traiter les problèmes récurrents
- Introduire les fondamentaux du lean
- Comprendre et maîtriser les conditions de réussite du déploiement de la méthode

Modalités

- **Cible** : manager et plus,, chefs de projets
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques issus du lean
- Mises en pratiques et feedbacks
- Echanges entre pairs

1. Introduire l'amélioration continue et le lean

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- La résolution structurée de problèmes : quand l'utiliser et quelques exemples d'application
- Dates et principes fondamentaux du lean

2. Construire le A3 dans le cadre de la résolution structurée de problèmes

- Le support A3
- Définition du problème
- Analyse du problème
- Identification des actions curatives et d'amélioration
- Contrôle des résultats

3. Déployer une logique d'amélioration continue

- Savoir détecter un problème
- Organiser avec son équipe la mise en œuvre de la démarche RSP
- Faire le bilan des apprentissages et plan d'actions individuel

Planifier et organiser l'activité de son équipe

Savoir optimiser la gestion de ressources

Objectifs pédagogiques

- Donner au manager les premiers éléments de pilotage et de structuration de son activité
- Savoir équilibrer la charge de travail et la capacité
- Gérer la polyvalence de son équipe

Modalités

- **Cible :** manager et plus
- **Pré-requis :** aucun
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 1 jour
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Apports et expérimentations d'outils simples et concrets
- Alternance de temps individuels de prise de recul et de temps de partages d'expériences

Programme

1. Savoir gérer la charge de travail

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Réflexion individuelle : quelles sont les grandes activités de votre équipe et le temps qui y est consacré ?
- Savoir calculer et lisser la charge de travail
Modéliser son activité
Définir les besoins bruts pour gérer l'activité
Gérer la saisonnalité
- Mettre en adéquation la charge et la capacité
Analyser le fonctionnement d'une organisation
Améliorer l'organisation
Piloter et améliorer son organisation

2. Elaborer et gérer un plan de charge projet

- Elaborer un plan de charge projet
Introduire les plans de charge pour une équipe projet
Elaborer le plan de charge d'une équipe projet
Conclusion et prise de recul
- Gérer les compétences et la polyvalence
Introduire la gestion des ressources et compétences
Piloter les compétences de son équipe
Conclusion et prise de recul collective et individuelle

Piloter et améliorer la performance de son activité

Créer les conditions de l'efficacité

Objectifs pédagogiques

- Mettre en place un système de pilotage de la performance efficace
- Acquérir les outils pour s'améliorer en continu

Modalités

- **Cible** : manager et plus
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports et expérimentations d'outils simples et concrets
- Utilisation d'un cas fil rouge pour expérimenter en sous-groupes

Programme

1. Définir des objectifs et indicateurs

- Introduction sur le système de pilotage de la performance
- Les fondamentaux du pilotage par les indicateurs
- Synthèse des bonnes pratiques pour la définition d'objectifs et d'indicateurs

2. Mettre en place un dialogue de performance

- Le dialogue de performance
- Repenser les rituels managériaux
- Animer un management visuel

3. Animer des sessions de résolution de problèmes

- Pourquoi la résolution de problème ?
- Savoir définir un problème
- Identifier les causes racines
- Prioriser les causes racines et identifier les plans d'action
- Mettre en place l'amélioration continue
- Conclusion et prise de recul collective et individuelle

Le REX au service de futurs projets

Capitaliser sur les risques et les échecs

Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'intérêt de réaliser un REX
- Connaître les pré-requis à la réalisation d'un REX
- Se doter d'outils pertinents pour capitaliser les enseignements
- Connaître les moyens les plus efficaces pour communiquer sur un REX et mettre à disposition les enseignements

Modalités

- **Cible:** chef de projet, manager
- **Pré-requis:** aucun
- **Evaluation des acquis:** QUIZ
- **Durée:** 1 jour
- **Tarif:** sur devis

Pédagogie

- Partage d'expériences
- Partage des bonnes pratiques des participants et mise en perspective
- Mise à disposition d'une boîte à outils

Programme

1. Comprendre l'importance du retour d'expériences

- Mindmap collectif sur les différentes raisons qui poussent les organisations à faire des REX
- Les bénéfices du REX pour le projet / pour l'organisation / pour l'individu
- S'approprier la logique d'amélioration continue avec la roue de Deming

2. Mettre en œuvre le REX

- Découvrir les 5 étapes clés d'une démarche de REX
- A partir d'un outil d'idéation, construire le processus d'une démarche de REX

3. Animer un REX et communiquer

- Découvrir les outils agiles pour animer un REX
- Développer une posture de facilitation
- Pratiquer le feedback de performance
- A partir d'un canevas d'intelligence collective, faire émerger les bonnes pratiques pour la réussite d'un REX



Acquérir les fondamentaux de la gestion de projets

Partir sur les bonnes bases !

Objectifs pédagogiques

- Cadrer un projet
- Suivre le budget
- Anticiper et gérer les risques
- Préparer le plan de déploiement
- Mesurer l'impact du changement nécessaire

Modalités

- **Cible** : chef de projet débutant
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Le partage de bonnes pratiques et leur application sur des cas concrets
- Echanger avec d'autres sur ses expériences de gestion de projets permet des apprentissages impossibles autrement
- La mise à disposition d'une boîte à outils utilisable directement sur projet

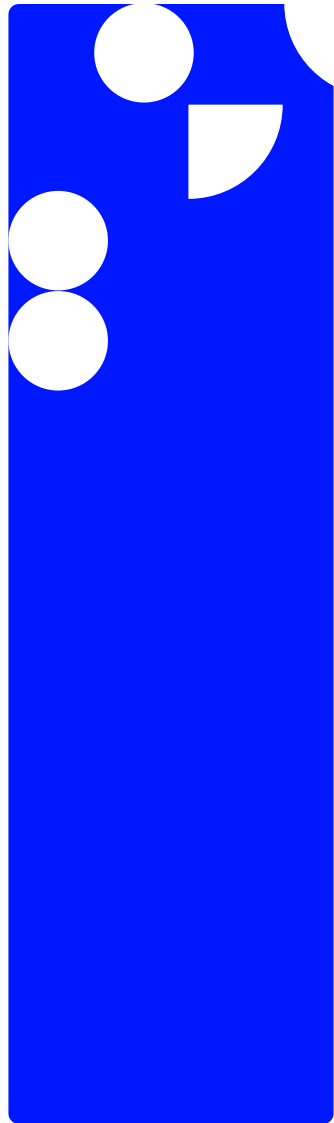
Programme

1 Cadrer un projet, mobiliser les parties prenantes et anticiper les risques

- Poser le cadre de la formation et recueillir les attentes des participants
- Définition et cycle de vie d'un projet
- Cadrer un projet
- Gérer les risques d'un projet
- Les outils pour cadrer un projet

2. Structurer et piloter un projet avec une approche multidimensionnelle

- Structurer et planifier un projet
- Elaborer un budget d'un projet
- Gérer les coûts d'un projet
- Mesurer l'avancement opérationnel d'un projet
- Exécuter le projet – changement de périmètre



Enrichir sa compétence de Chef de projet

Partir sur les bonnes bases !

Objectifs pédagogiques

- Prendre du recul sur sa posture
- Savoir gérer des projets complexes dans un environnement international
- S'ouvrir à d'autres pratiques de la gestion de projets

Modalités

- **Cible** : chef de projet avec 2-3 ans d'expérience
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Partage d'expériences
- Expérimentation à partir des situations des participants et enrichissement par le formateur
- Partage des bonnes pratiques des participants et mise en perspective

Programme

1. Gérer un projet transverse

Comprendre les différentes méthodologies projets et les bonnes pratiques associées

- Management de projet transverse
- Mise en pratique : gestion en équipe d'un cas concret multisites, multiculturel
- Revue des principales méthodologies de gestion de projets et bonnes pratiques (1/2)
- Mise en pratique : mettre en application ces approches sur les projets des participants pour déterminer les forces et faiblesses de chacune en fonction des typologies de projet

2. Aborder le pilotage par la valeur

Gérer un portefeuille de projets

- Revue des principales méthodologies de gestion de projets et bonnes pratiques (2/2)
- Manager un portefeuille de projets et reporter son activité
- Mise en pratique : illustrer par l'ensemble des indicateurs en place dans les projets des participants
- Comprendre ensemble comment améliorer les pratiques et l'importance de l'harmonisation
- Clôture et bilan des apprentissages



Intégrer les risques dans la gestion de projets

Anticiper pour mieux piloter

Objectifs pédagogiques

- Comprendre la notion de risques
- Savoir identifier les risques dans un projet
- Savoir traiter les risques dans un projet

Modalités

- **Cible** : chef de projet avec 2-3 ans d'expérience
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Partage d'expériences
- Expérimentation à partir des situations des participants et enrichissement par le formateur
- Partage des bonnes pratiques des participants et mise en perspective
- Mise à disposition d'une boîte à outils

Programme

1. Identification des risques et analyses quantitatives

- Introduction et présentation
- Introduction à la gestion de risques
- Un peu de terminologie
- Processus de management des risques
- Identification des risques
- Analyse de risques quantitative

2. Gestion des risques de bout en bout

- Mise en pratique – support vidéo
- Stratégie de traitement des risques
- Transformation des risques en opportunité
- Surveillance des risques
- Attitudes face aux risques
- Bilan des acquis

Sensibiliser aux principes de la gestion de projets

Adopter les bons réflexes

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les rôles et les interactions entre les parties prenantes
- Se familiariser avec les différents livrables attendus
- Cartographier et maîtriser les risques

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Expérimentations et partages d'expérience
- Découverte et appropriation de la méthode via des cas pratiques

Programme

1. Introduction à la gestion de projets

- Introduction et présentation
- Définir la gestion de projet et maîtriser ses enjeux
- Cadrer son projet
- Préparer le comité de validation
- Construire la roadmap et son planning

2. Approfondir et piloter un projet de bout en bout

- Définir ses ressources
- Identifier ses risques
- Définir les rôles et mettre en place la comitologie
- Accompagner le changement
- Co-construire autour de vos situations
- Faire le bilan des apprentissages

S'orienter client

Orientation client et impact

Objectifs pédagogiques

- S'orienter client dans ses contacts internes
- Prendre sa place dans la relation clients
- Faire face positivement aux suggestions et manifestations d'insatisfaction des clients

Modalités

- **Cible** : tout public
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et de temps d'échanges
- Prise de recul par le questionnement et partage d'expériences entre pairs
- Expérimentation et mises en pratiques

Programme

1. S'orienter client pour développer une stratégie gagnante

- Définir la notion de client
Comprendre la notion de client
Identifier mes clients
- Se situer dans la relation client
Vivre le parcours du client pour mieux le comprendre
Identifier les enjeux d'une expérience client réussie
- Contribuer à une expérience client réussie
Connaître les sources de la satisfaction clients
Distinguer les attentes opérationnelles et relationnelles
Situer son rôle dans son parcours

2. Communiquer avec impact

- Accrocher le client
Structurer la présentation de son offre pour gagner en impact
Soigner sa prise de parole en public
- Accueillir les demandes et faire face aux exigences clients avec empathie
Développer son assertivité
Poser les bases du savoir écouter

Savoir construire et mener des entretiens utilisateurs

Faire le plein d'insights en posant les bonnes questions !

Objectifs pédagogiques

- Savoir définir un angle de recherche aligné avec la vision business
- Savoir construire un guide d'entretien aligné avec l'angle de recherche
- Savoir animer un entretien utilisateur

Modalités

- **Cible :** designers juniors
- **Pré-requis :** aucun
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 1,5 jour
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Mise en situation et jeux de rôles
- Ateliers collaboratifs et mise à l'épreuve immédiate

Programme

1. La pré-collecte d'insights

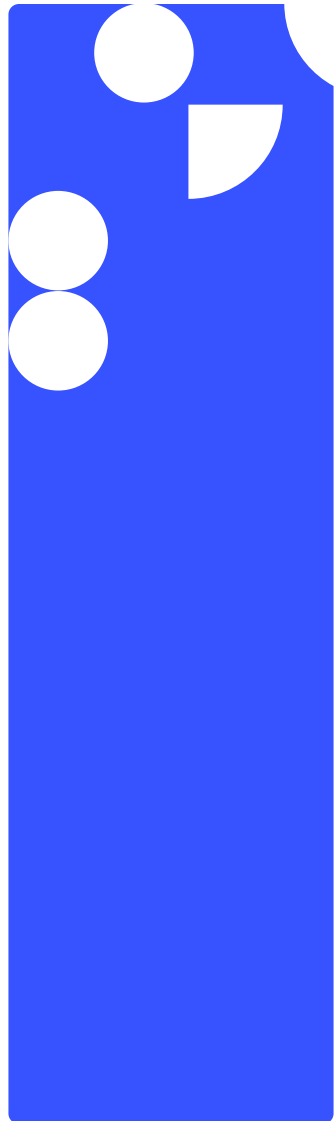
- Définir un périmètre de recherche selon les besoins utilisateurs
- Création de la matrice CSD
- Analyse du statu quo via la recherche documentaire

2. La rédaction du guide d'entretien

- Sensibiliser à la structure à utiliser pour obtenir des informations pertinentes
- Compartimenter les thèmes à aborder
- Formuler les questions clés

3. La conduite d'entretien

- Dérouler les modalités d'un entretien
- Gérer le rythme d'un entretien
- Encourager l'utilisateur à détailler son expérience



Regrouper ses insights pour affiner sa stratégie

L'art d'utiliser l'affinity diagram

Objectifs pédagogiques

- Savoir extraire les insights de sa recherche utilisateur
- Identifier les patterns et les irritants utilisateurs
- Croiser et grouper les insights utilisateur pour révéler des opportunités de design

Modalités

- **Cible** : designers juniors
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1, jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Mise en situation et découverte ludique des outils
- Ateliers de découverte et d'expérimentation

Programme

1. L'extraction des insights

- Avoir une vision d'ensemble sur les informations collectées
- Mettre en place le diagramme
- Distinguer la nature des informations à disposer et leur pertinence

2. La classification des insights

- Identifier les opportunités de design dans les différents groupes d'affinité
- Trier les insights par affinité
- Nommer les groupes formés par affinité pour mettre en lumière les patterns
- Faire le bilan des acquis



Construire et interpréter des personae

Humaniser les besoins de ses utilisateurs

Objectifs pédagogiques

- Comprendre la valeur de l'empathie dans le développement d'un produit
- Aligner les différentes parties prenantes à travers le persona
- Faciliter le processus de décision dans le développement d'un produit

Modalités

- **Cible** : designers juniors
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Mise en situation et découverte ludique des outils
- Ateliers de découverte et d'expérimentation

Programme

1. La construction du persona

- Structurer et optimiser la lisibilité du persona
- Identifier et compartimenter les données pertinentes à mettre en avant
- Les règles d'or du persona

2. L'interprétation des personae

- Interpréter les personae par le prisme de la vision business
- Avoir une vision d'ensemble concrète des objectifs stratégiques avec les équipes impliquées
- Savoir prioriser les personae selon la récurrence des cas d'usage
- Faire le bilan des acquis

Identifier les ressentis de utilisateurs avec l'empathy map

Apprendre à mieux comprendre ses utilisateurs

Objectifs pédagogiques

- Savoir identifier les ressentis utilisateurs
- S'approprier l'empathy map et découvrir comment l'utiliser au quotidien

Modalités

- **Cible** : designers juniors
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 0,5 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Mise en situation et découverte ludique des outils
- Ateliers de découverte et d'expérimentation

Programme

1. Poser les bases du design thinking

- Redécouvrir la méthodologie autour du design thinking
- Confronter ces visions
- Présenter les phases d'immersion/empathie ainsi que l'outil de l'Empathy map

2. Converger les visions

- Apprendre à utiliser l'outil par l'expérimentation
- Travailler en sous-groupes
- Analyser les résultats d'enquêtes et réaliser des entretiens
- Savoir mettre en forme les résultats sous forme d'Empathy map
- Faire le bilan des acquis

Créer et analyser des tests utilisateur

Tester l'usabilité d'un produit en situation d'usage

Objectifs pédagogiques

- Savoir utiliser le bon test au bon moment
- Organiser le déroulé d'un test utilisateur
- Le faire tester en situation réelle
- Savoir analyser les observations

Modalités

- **Cible** : designers juniors
- **Pré-requis** : ramener un ordinateur
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Mise en situation
- Interactivité via des outils digitaux
- Ateliers de découverte et d'expérimentation

Programme

1. Introduction

- Poser le cadre de la formation et les objectifs pédagogiques
- Expliquer les principes et les objectifs des tests : les bases, le fonctionnement

2. La création du test utilisateur

- Apprendre à créer un protocole de test utilisateur d'après un site
- Comprendre les différents types de questions (ouvertes, fermées, etc.)

3. Evaluation de l'utilisabilité auprès des utilisateurs

- Faire tester le protocole à un autre groupe
- Apprendre à écouter et interagir avec l'utilisateur durant le test

4. L'analyse et la restitution

- Faire tester le protocole, collecter et mettre en forme les informations
- Expérimenter le test Deep
- Echanger sur la réalisation des tests

Savoir animer un atelier d'idéation

Apprendre à booster la créativité de ses équipes !

Objectifs pédagogiques

- S'approprier la méthode d'animation d'un atelier d'idéation
- Expérimenter en situation la boîte à outils du facilitateur
- Savoir animer en autonomie un atelier d'idéation

Modalités

- **Cible** : Managers, designers seniors et expérimentés
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Mise en situation et découverte ludique d'outils
- Ateliers collaboratifs et mise à l'épreuve immédiate

Programme

1. Préparer son atelier

- Poser le cadre de la formation et les objectifs pédagogiques
- Définir l'idéation : son rôle, son objectif
- Savoir quand utiliser l'idéation
- Apprendre à préparer et dérouler un atelier d'idéation
- Découvrir les méthodes d'animation et de facilitation d'un atelier d'idéation : bonnes pratiques, outils, spécificités de ce type d'atelier

2. Animer son atelier

- Expérimenter ensemble les outils présentés
- Pratiquer des ateliers d'idéation en groupe
- Adopter la bonne posture pour devenir un facilitateur hors pair
- Faire le bilan des acquis



Optimiser le design par l'interface

Conjuguer les talents des Designers et des Product Owners

Objectifs pédagogiques

- Comprendre la méthodologie du design et l'intégrer dans la création du produit
- Mettre en synergie les métiers de Designer et Product Owner au service du client final
- Reconnaître quand une interface est appropriée ou non
- Rendre clair et accessible un produit et l'information

Modalités

- **Cible :** Product Owner, Product Manager
- **Pré-requis :** ramener un ordinateur
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 1,5 jour
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Utiliser la matière concrète pour dépasser la théorie seule et mettre en pratique dans la peau de chacun des métiers
- Expérimentations individuelles et en groupe pour favoriser l'interactivité et l'appropriation des outils

Programme

1. Confronter les visions

- Poser le cadre de la formation et les objectifs pédagogiques
- Réagir sur des exemples d'interface et les corriger
- Aborder un produit avec une vision stricte PO ou Designer en équipe
- Confronter ces visions
- Chercher la complémentarité et la conciliation

2. Converger les visions

- Améliorer un produit en mixant les compétences des PO et des Designers
- Comparer les propositions des binômes
- Décrypter une interface et un parcours
- Co-écrire les objectifs et les enjeux
- Faire le bilan des acquis

Intégrer la RSE au cœur de votre culture

Allier prise de conscience et pragmatisme

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience des enjeux environnementaux et sociétaux contemporains
- Développer ses connaissances sur les enjeux de la RSE
- Réfléchir sur les mises en action possibles

Modalités

- **Cible** : tout collaborateur
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 1 à 2 jours
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Apports théoriques et ateliers pratiques
- Prise de recul individuelle et collective
- Partage d'expériences, échanges contradictoires, réflexions de mise en actions

Programme

1. Comprendre et prendre conscience des enjeux environnementaux et sociétaux

- Bilan sur le niveau de connaissance de chacun
- Ateliers pratiques :
 - L'énergie, source de tout changement
 - Le dérèglement climatique et la biodiversité
 - Les équilibres sociétaux au niveau mondial
- La nécessaire activité économique dans ce contexte
- Chiffres clefs, objectifs nationaux et internationaux
- Comprendre le lien entre enjeux globaux environnementaux et sociétaux

2. S'approprier et appliquer la RSE dans mon organisation

- Les objectifs de la RSE
- Les 7 piliers de la RSE
- Politique RSE de mon organisation
- Construire ma feuille de route RSE
- Faire le bilan des acquis



Découvrir la Fresque du Climat

Le changement climatique, comment ça marche ?

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience des enjeux climatiques globaux
- Développer ses connaissances sur les mécanismes du dérèglement climatique et ses conséquences
- Réfléchir sur les mises en action possibles

Modalités

- **Cible** : tout collaborateur
- **Pré-requis** : aucun
- **Evaluation des acquis** : QUIZ
- **Durée** : 0,5 jour
- **Tarif** : sur devis

Pédagogie

- Mobiliser l'intelligence collective du groupe
- Prise de recul individuelle et collective
- Partage d'expériences, échanges contradictoires, réflexions de mises en actions

1. Construction

- Accueil, collecte des attentes et inclusion
- Travail collectif de réflexion et d'appréhension des principaux concepts
- Découverte et compréhension des principaux mécanismes du dérèglement climatique

2. Créativité

- Stimuler l'imaginaire
- Favoriser la réflexion personnelle préalable à l'action

3. Debrief

- Partage du ressenti et réflexion collective
- Prise de recul
- Réflexion et ouverture sur l'avenir
- Ordres de grandeur



Découvrir la Fresque du Numérique

La matérialité invisible

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience des enjeux environnementaux du numérique
- Développer ses connaissances sur la matérialité du numérique
- Découvrir les actions possibles

Modalités

- **Cible :** tout collaborateur
- **Pré-requis :** aucun
- **Evaluation des acquis :** QUIZ
- **Durée :** 0,5 jour
- **Tarif :** sur devis

Pédagogie

- Mobiliser l'intelligence collective du groupe
- Prise de recul individuelle et collective
- Partage d'expériences, échanges contradictoires, réflexions de mises en actions

1. Compréhension

- Accueil, collecte des attentes et inclusion
- Travail collectif de réflexion et d'appréhension des principaux concepts
- Découverte des implications des usages du numérique
- Compréhension des principaux mécanismes et enjeux

2. Création

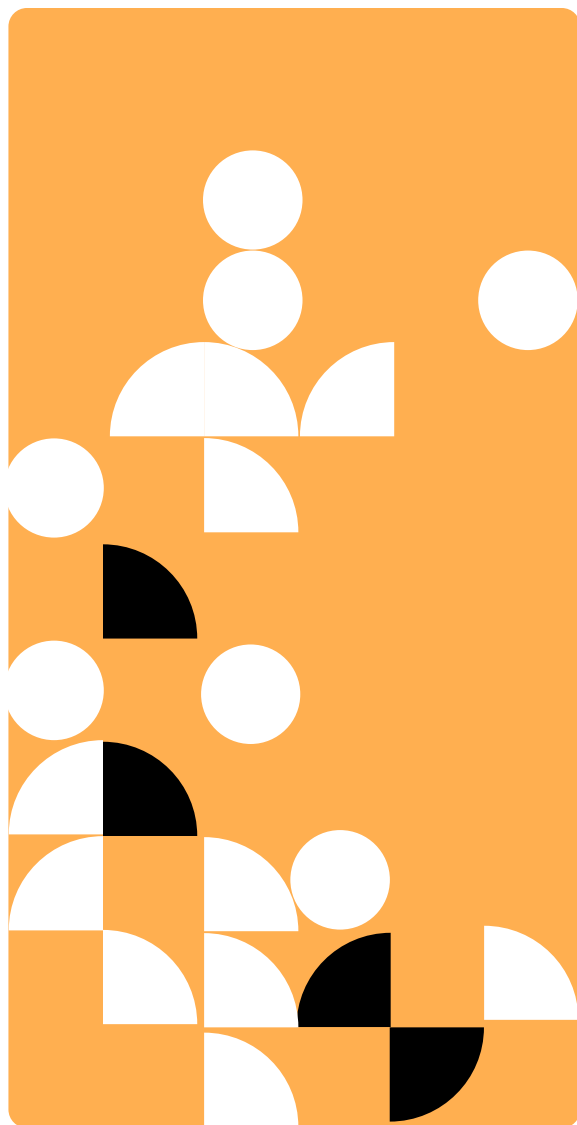
- Stimuler l'imaginaire
- Favoriser la réflexion personnelle et l'appropriation

3. Restitution

- Compréhension des messages clefs
- Prise de recul


4. Action !


- Découverte des principales actions à mener
- Réflexion collective et échanges




Le Coaching by Aneo

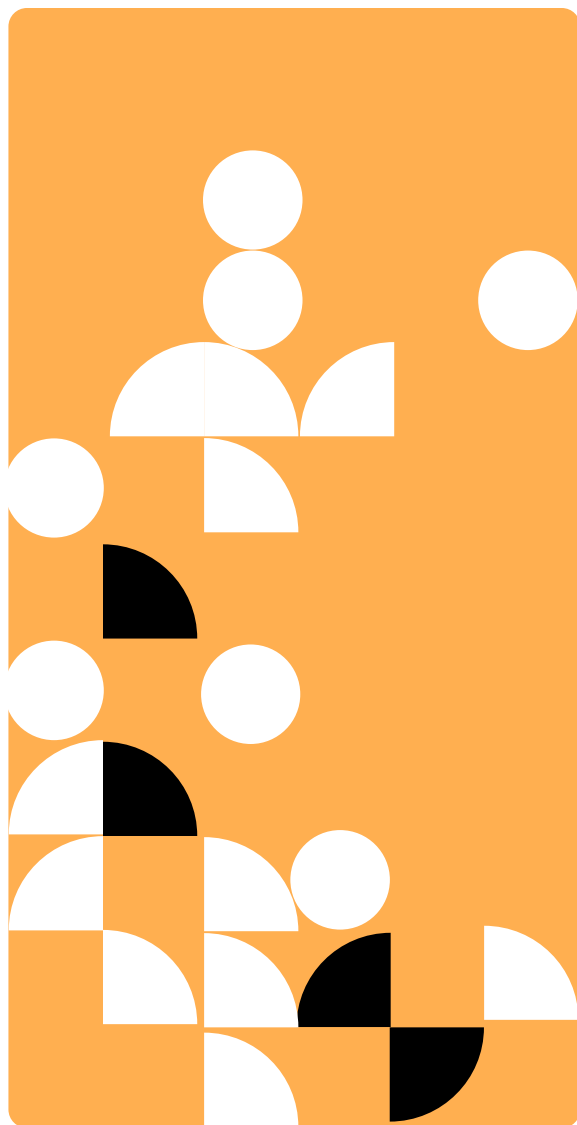
C'est quoi ?

- 

Un processus créatif
Pour sortir du cadre connu et limité, explorer les possibles et oser se transformer
- 

Une relation d'intimité privilégiée
Pour cheminer ensemble vers l'inconnu, dans un cadre de bienveillance et de relation de confiance
- 

Une situation professionnelle d'apprentissage personnel
Où une personne ou un collectif souhaite apprendre à apprendre à agir différemment



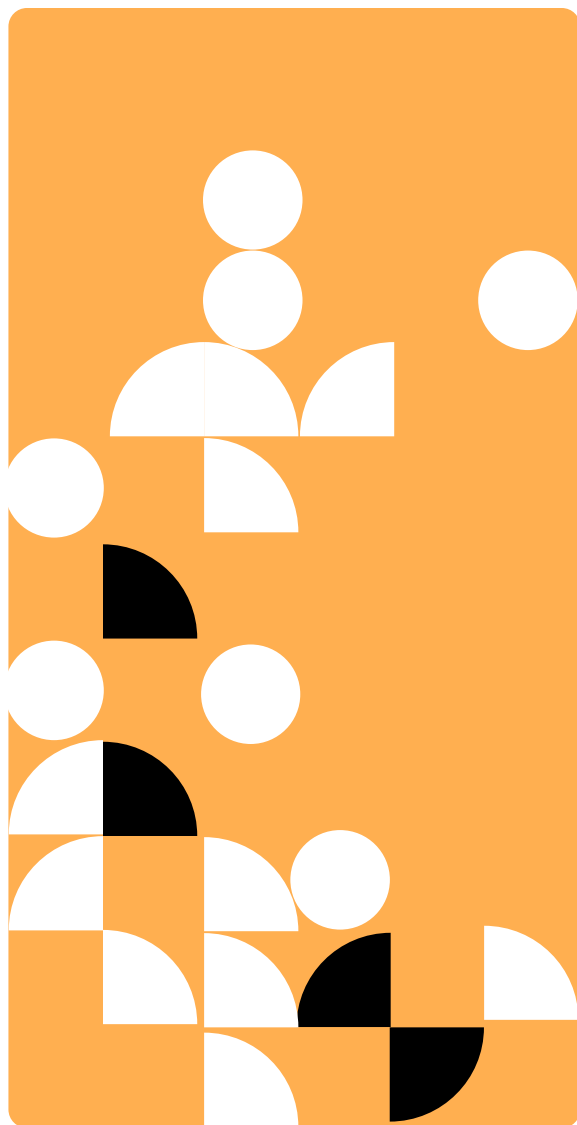
Le Coaching by Aneo

Pour quoi faire ?

- Le coaching apporte un nouvel éclairage sur les situations réelles pour :
 - Développer les aptitudes
 - Améliorer l'efficacité opérationnelle et relationnelle
 - S'adapter à une situation nouvelle
 - Aider à la décision
 - Dépasser les difficultés rencontrées ou anticipées

- C'est un accompagnement personnalisé

Particulièrement adapté aux « **savoir-faire** » et « **savoir-être** » sur le management, l'organisation, le relationnel et la communication.



Le Coaching by Aneo

C'est utile quand ?

- Le coaching est pertinent dans tous les contextes de changement et de transformation
 - Pour les équipes souhaitant améliorer leur cohésion et leur fonctionnement interne
 - Pour **toute personne** désirant développer son potentiel, réfléchir à son avenir professionnel ou résoudre certaines difficultés.

- Le coach accompagne le coaché ou les équipes à
 - Affiner ses analyses
 - Entrevoir de nouveaux points de vue
 - Construire des réponses à ses attentes
 - Détecter les zones d'ombre

Il s'appuie pour cela sur des **apports didactiques**, des **méthodes** et des **outils**.



Exemples de thèmes de coachings réalisés

- Développer un leadership d'adhésion
 - Améliorer l'impact de ma communication individuelle et collective
 - Trouver le challenge qui me permet de me réaliser pour m'épanouir pleinement dans mon futur job
 - Développer mon leadership pour installer ma légitimité en tant que Manager Agile
 - Atteindre un meilleur équilibre vie pro-vie perso • Identifier mes sources de motivation
 - Retrouver la confiance en soi
 - Délivrer avec sérénité les challenges attendus dans mon nouveau poste
 - Installer la légitimité dans mon nouveau rôle
Clarifier ma raison d'être pour me sentir plus utile dans l'organisation
- Accompagner ma prise de poste en tant que Directrice RSE
 - Prendre mon rôle pour faire rayonner son service à sa juste place dans l'organisation
 - Vivre sereinement ma prise de poste
 - Développer ma capacité à impacter le collectif au moyen terme au-delà du périmètre opérationnel RH
 - Prendre du recul face à la pression
 - Retrouver une ambition

Focus sur le 360° Leadership

Un bilan personnalisé basé sur le regard de mes collaborateurs

Pour vous aider à :

- Identifier vos points forts et vos points d'amélioration sur les compétences essentielles en leadership :
 - les compétences relationnelles
 - la prise de décision
 - la délégation
 - l'intelligence émotionnelle
 - la gestion du changement
 - l'établissement des objectifs et du cadre
 - la gestion de l'équipe
 - la vision de l'avenir

- Prendre du recul sur la façon dont les autres vous voient

- Pour vous permettre de construire un plan personnalisé de développement de votre leadership

Un processus en trois étapes

1. Auto-évaluation

Vous complétez votre auto-évaluation via un questionnaire (15 à 20 mn)

2. Evaluation par des observateurs

Vous demandez à votre manager, vos pairs, vos collaborateurs ou autres personnes avec qui vous interagissez de compléter anonymement cette même évaluation à votre sujet

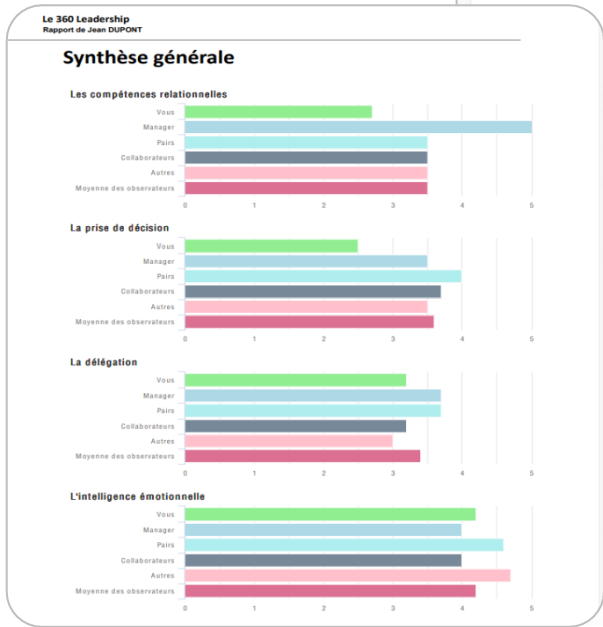
3. Debrief croisé des évaluations

Vous prenez connaissance de votre rapport avec un coach qui vous aidera à bâtir votre plan de développement



360 leadership

Un profil à 360° à destination des managers



360 Leadership
à 360°
à destination des managers



19/12/2019

Spécimen

Spécimen

Le 360 Leadership
Rapport de Jean DUPONT

Les compétences relationnelles

Dans ce premier chapitre sont évaluées la concision et la clarté de vos communications, ainsi que votre capacité à recevoir du feedback. La question qui est ici posée est : "Concevez-vous et émettez-vous correctement vos messages, et écoutez-vous attentivement les réponses des gens afin d'ajuster votre action et votre message ?"



Interprétation

RÉSULTATS FAIBLES (moins de 2.75)

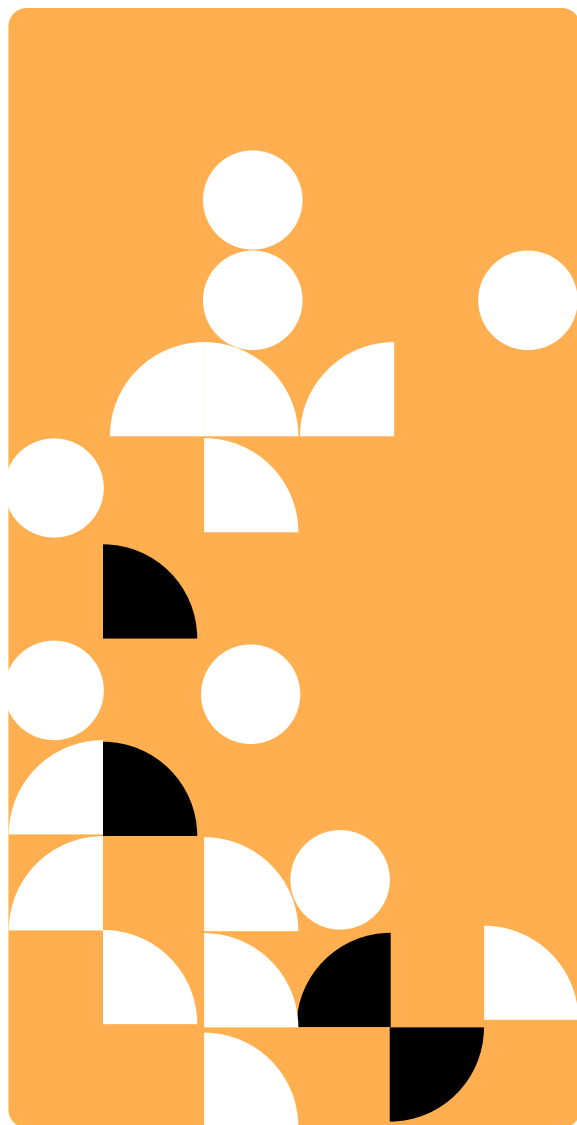
Les réponses que vous avez obtenues s'élevaient principalement entre 1 et 2 ("presque jamais" et "occasionnellement"). Cela suggère que vous ne sollicitez pas suffisamment toutes les réactions pour communiquer quand cela vous serait utile, et que vous ne prenez pas assez de temps pour penser au message et à la façon de le transmettre afin que son impact soit optimal. Il est également probable que vous ne prenez pas suffisamment de temps pour écouter les commentaires ou suggestions d'autrui afin de vous adapter en conséquence. Une personne au résultat faible aura tendance à communiquer à la volée ou à la dernière minute. Elle ne prendra pas suffisamment de temps pour réfléchir à la manière de formuler son message, au profil spécifique du destinataire, et à la façon de le lui transmettre. Les personnes ayant un score faible sont susceptibles d'être considérées comme ayant une capacité de communication et d'écoute faibles. Elles peuvent éprouver des difficultés pour faire passer des messages de manière crédible ou de manière inspirante ou enthousiasmante pour l'équipe.

RÉSULTATS ÉLEVÉS (au-delà de 3.5)

Les réponses que vous avez obtenues s'élevaient principalement entre 4 et 5 ("très souvent" et "presque toujours"). Cela indique que vous êtes très conscient de la nécessité de créer un climat ouvert et positif dans lequel vous pouvez écouter et recueillir des feedbacks de façon efficace et efficiente. Vous êtes capable de maintenir une communication claire et fréquente et d'utiliser différents "canaux" et méthodes de communication. Une personne aux résultats élevés apparaîtra comme très accessible, capable d'utiliser un éventail de méthodes et de styles de communication différents pour s'assurer que l'information circule dans les deux sens, librement et sincèrement, et de façon variée et intéressante. Les personnes qui obtiennent les meilleurs scores aiment parler aux gens et les écouter.


1. Je pose des questions ouvertes qui encouragent les autres à exposer leurs idées.







Codéveloppement professionnel

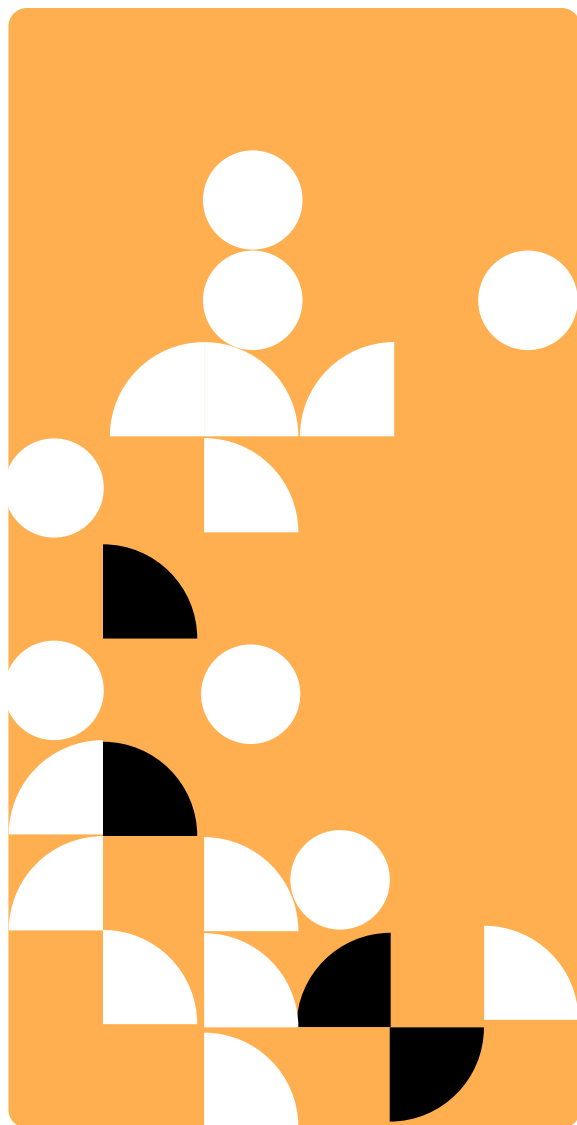
Les principes

- 
 La pratique produit des savoirs que la science ne peut pas produire

- 
 Pour apprendre à mieux agir, il faut faire la place à ses incompétences

- 
 Echanger avec d'autres sur ses expériences permet des apprentissages impossibles autrement





Codéveloppement professionnel

Qu'est-ce que cela apporte ?

- **Les bénéfices pour les participants**
 - Rompre l'isolement et se sentir soutenu et accompagné
 - Elargir la connaissance de son organisation
 - Créer du lien
 - Développer les compétences relationnelles et managériales
 - Prendre du recul et apprendre à apprendre des situations

- **Les bénéfices pour l'organisation**
 - Créer une culture commune, décloisonner, susciter la coopération
 - Accompagner un processus de changement
 - Introduire les pratiques de facilitation de l'intelligence collective

- **Les bénéfices pour les RH**
 - Fidéliser et mobiliser les équipes
 - Renforcer et compléter les dispositifs de QVT

Focus sur la démarche de codéveloppement

L'apprentissage entre pairs

Les facteurs clefs de succès

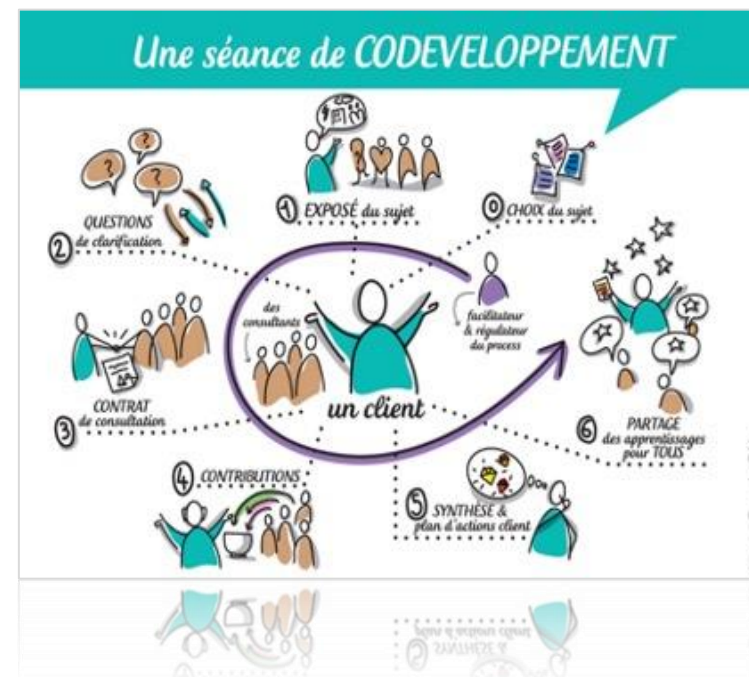
- De la confiance et de la clarté sur la démarche, ses spécificités et le rôle de l'animateur
- Des groupes de 8 pairs
 - Sans lien hiérarchique
 - Engagés pour la durée du cycle

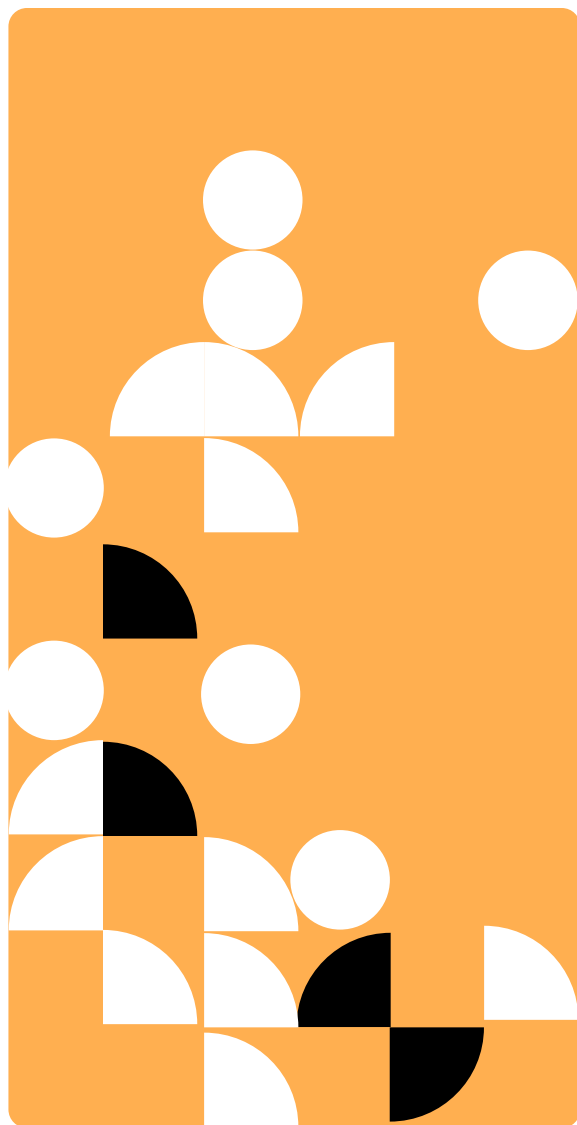
Méthode

- Des rencontres régulières
 - Espacées de 8 à 12 semaines
 - Des séances structurées en 6 étapes
 - Mises en œuvre des apprentissages et plan d'actions entre chaque rencontre
 - Confidentialité des échanges
 - Animées par un coach expérimenté

Modalités

- **Cible:** tout public
- **Pré-requis:** aucun
- **Durée:** 3 à 4 heures
- **Tarif:** sur devis

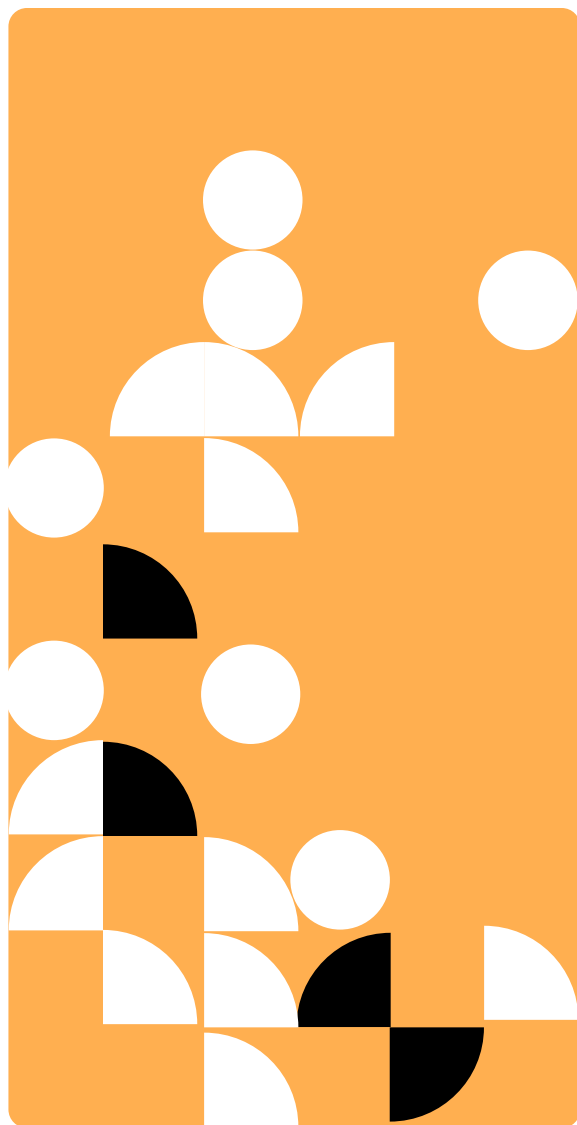




La sophrologie by Aneo

C'est quoi ?

- > Créée en 1960 par le neuropsychiatre Alfonso Caycedo, la sophrologie nous amène à porter un nouveau regard sur nous-même et sur le monde pour exister pleinement et vivre un quotidien harmonieux.
- > Par la pratique **de techniques simples de respiration**, de détente musculaire et de concentration, la sophrologie nous permet d'apprendre à nous connaître, à prendre conscience de nos ressources, de nos valeurs et de notre potentiel pour être acteur de notre devenir et **améliorer notre bien-être au quotidien**.
- > La sophrologie s'insère parfaitement dans le cadre professionnel et contribue à **améliorer l'efficacité des entreprises** en permettant à ses collaborateurs d'être et d'agir à leur meilleur niveau.
- > Sa pratique est adaptée au lieu de travail et se fait en vêtements de travail. Une simple salle de réunion isolée du bruit avec des chaises suffit. **Les participants repartent avec des outils simples et facilement utilisables en autonomie dans leur quotidien.**



La sophrologie by Aneo

Qu'est-ce que cela apporte ?

- Les bénéfices pour les collaborateurs
 - Accéder à la relaxation physique et psychique
 - Apprendre à savoir faire face au stress (charge de travail, adaptation aux contraintes et aux imprévus, prise de parole en public...)
 - Retrouver la confiance en soi et en ses capacités (concentration, mémoire, créativité)
 - Mieux gérer les émotions, l'agressivité et les conflits
 - Apprendre à mieux dormir, mieux récupérer

- Les bénéfices pour l'entreprise
 - Diminution de l'absentéisme
 - Amélioration du climat social
 - Prévention du burn out et des Risques psychosociaux
 - Renforcement de la motivation, de la cohésion et du sentiment d'appartenance
 - Meilleure adaptation aux changements
 - Meilleure image de la marque employeur



Les thèmes d'intervention

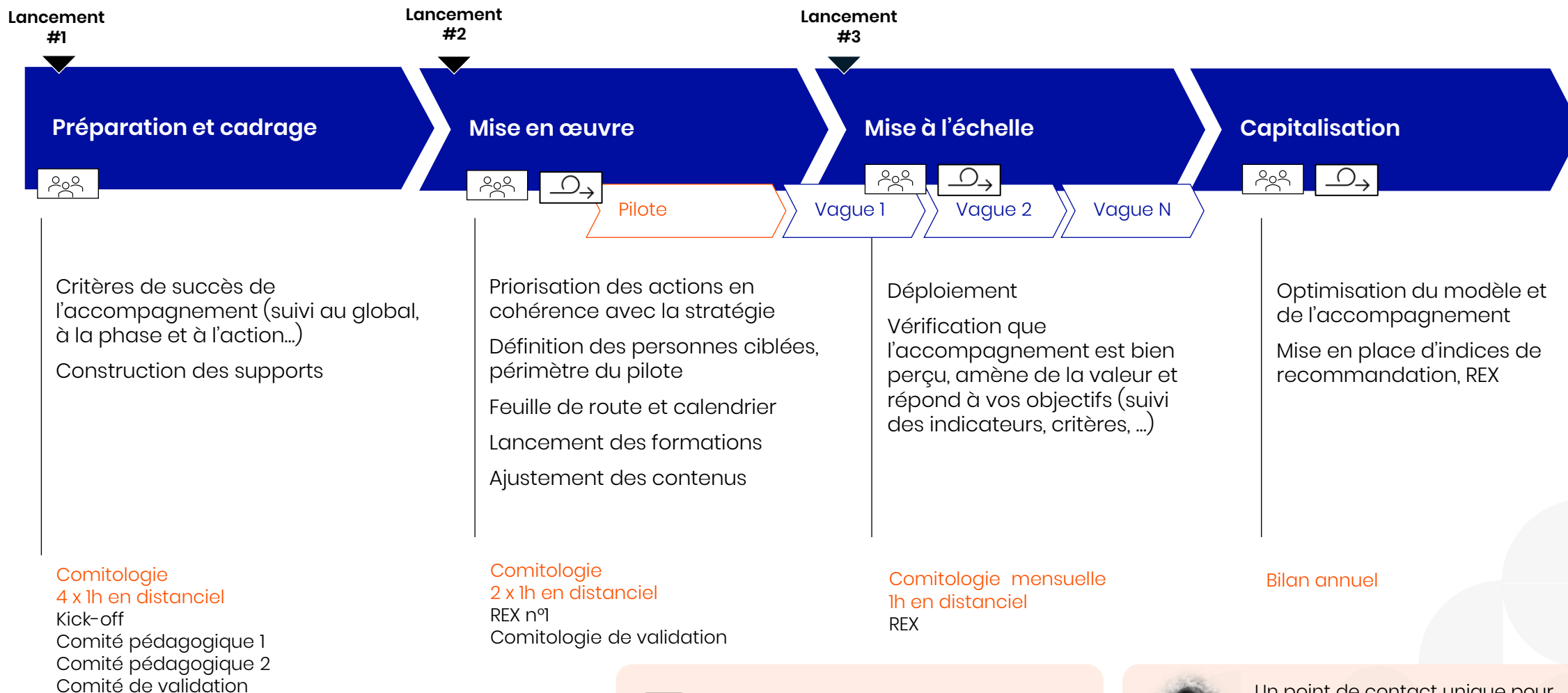
- Apprivoiser sa respiration
 - Découvrir la cohérence cardiaque
 - Identifier ses tensions corporelles et apprendre à se relâcher
 - (Re)mobiliser son énergie
 - Comprendre le mécanisme du stress pour en faire un allié
 - Réguler sa charge mentale
 - Faire face à la pression professionnelle
 - Savoir prendre du recul
 - Améliorer son sommeil
 - Savoir faire des pauses pour relancer son énergie
 - Développer sa capacité en télétravail ou en open space
- Développer sa capacité de concentration en télétravail ou en open space
 - Améliorer sa confiance en soi
 - Accueillir et réguler ses émotions
 - Revenir après une longue absence
 - S'adapter aux changements
 - Améliorer la cohésion d'équipe
 - Optimiser sa performance
 - Développer sa créativité
 - Changer de point de vue et prendre de la hauteur
 - Savoir modifier son regard sur les situations
 - Développer ses aptitudes à focaliser, défocaliser



3. Notre organisation

Notre approche holistique projet & pédagogique

▼ Jalon clé Co-création Test & Learn Périmètre de la consultation



+ Coordination des actions de communication



Un point de contact unique pour la coordination de l'ensemble du projet.

Evaluer et améliorer le programme : le REX

- 1** Les évaluations à chaud par le formateur et à froid via un questionnaire digital
- 2** Retours du formateur après chaque session d'animation (corrélation attentes participants et contenus, qualité de la relation avec les apprenants, etc.)
- 3** 4 axes d'analyse : la pertinence du contenu, la qualité de l'animation, l'efficacité de la formation, l'organisation
- 4** Un engagement de l'organisme ANEO et de ses formateurs à prendre en compte les retours pour faire évoluer aussi bien le contenu que l'animation ou l'organisation de la formation.

Modalités du REX



Contenu des REX

- ✓ Récolte, centralisation et analyse des données d'évaluations
- ✓ Recommandations de nos experts et propositions d'améliorations
- ✓ Evaluation de l'impact des modifications sur le contenu de la formation



Périodicité

- ✓ REX 1 : après la session pilote
- ✓ REX 2 : après 5 sessions
- ✓ REX xx : toutes les 8 semaines



Participants

- ✓ ANEO via votre point de contact Stéphanie
- ✓ Ponctuellement, les formateurs ANEO
- ✓ L'équipe pédagogique Client
- ✓ Ponctuellement, l'équipe organisationnelle client



Format

- ✓ 1h avec un support préalablement envoyé à l'ensemble des participants
- ✓ En distanciel



Stéphanie : votre point de contact

Manager
Consultante
Formatrice, Coach

Son parcours

- Porteuse de l'offre de Formation & Développement ANEO
- Accompagnement au déploiement de projets stratégiques impactant la culture et l'engagement des collaborateurs et managers
- Déploiement de plans de développement de compétences (planification, organisation, QUALIOPi)
- Formation managériale (conception, déploiement, animation)
- Lancement et animation de communautés de pratiques (Managers, chefs de projets, coachs agiles)
- Conception et animation de séminaires de mise en perspective

Ses formations

- Master 2 International Business (TBS)
- Bachelor Marketing Communication (EBS)
- Coaching Professionnel (IFG)
- Formation DISC (Assessments 24x7)
- Praticienne ANC (IME Conseil)

Ses compétences clés

- Coaching individuel et collectif
- Formations en soft et life skills
- Création et animation de communautés
- Conception et animation d'ateliers d'intelligence collective
- Accompagnement au changement
- Innovation Managériale et Organisationnelle
- Communication
- Codéveloppement
- Conseil



Une équipe dédiée au support du projet

Garantir la gestion de l'affaire du contrat à la facturation

Gestion des contrats

Gestion des administrative

Gestion de la facturation



Gwendall

Responsable financier



Nathalie

Responsable ADV



Maka

Gestionnaire ADV

Aneo est un cabinet de conseil dont le positionnement favorise un impact viable et durable car il combine technologies avancées et compétences en transformation des organisations

Technologies avancées

High Performance Computing (HPC)

Une équipe d'experts pour vous accompagner depuis la phase d'audit technique jusqu'au déploiement de solutions optimisées sur CPU, GPU et/ou massivement parallélisées au sein de vos infrastructures ou dans le cloud.

Cloud

Nos équipes peuvent vous aider à déployer vos applications dans le cloud en vous aidant à cibler les meilleures infrastructures en termes de services et de coûts associés

Développement

De la phase de conception au déploiement de vos solutions d'entreprise. DevOps, MLOps, AI, Advanced Technologies – C++/C# – Java – Python



Transformation des organisations

Agilité

+ 50 acteurs pour renforcer vos équipes et définir votre stratégie de transformation

Product/Project Management

Des spécialistes qui proposent des approches de gestion plus efficaces en tenant compte de votre contexte et des éléments de valeur

Innovation Managériale

Des experts en conduite du changement, transformation, formation pour vous soutenir dans l'appropriation et l'adoption de nouvelles approches de travail.

Aneo a réalisé + 25M€ de chiffre d'affaires sur 2022 avec + 100 clients actifs et + 200 talents ...

Chiffre d'affaires 2022

Par pilier 100% = € 25M

Stratégie

€ 1,5M

6%



Technologies avancées

€ 10,2 M

41%

Transfo. des organisations

€ 13,1M

53%

+100 clients actifs

Répartis sur une douzaine de secteurs

- Banque & Finance
- Transport & Défense
- Service Public
- Assurance
- Retail
- Energie

+200 talents

Avec une moyenne de + 5 ans d'ancienneté

- 150 employés
- 35 ans d'âge moyen
- 45% de femme en interne

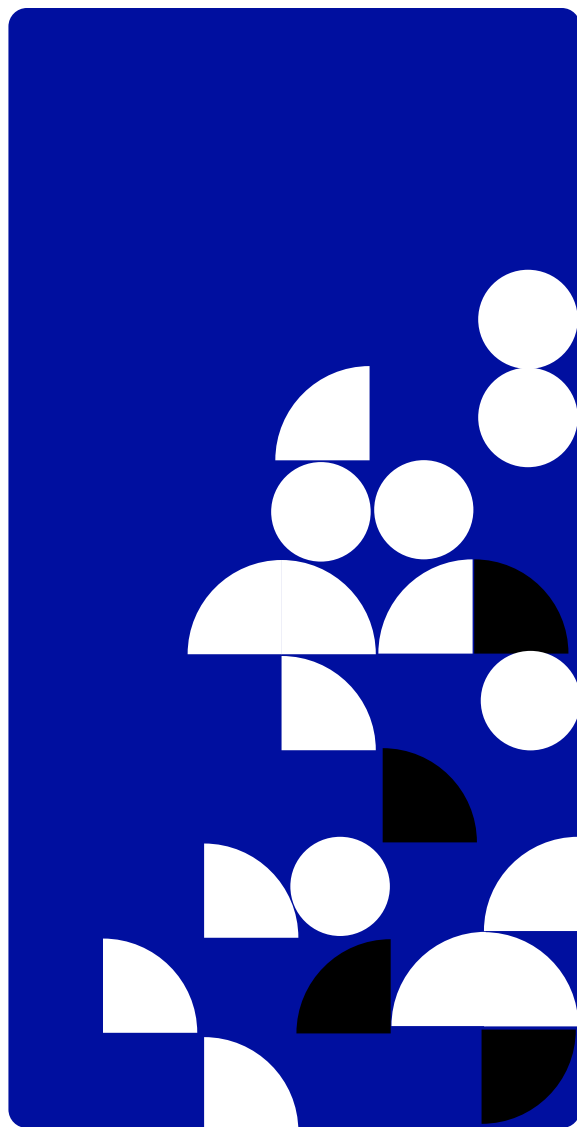
Certifications



Ecovadis positionne aneo dans le Top 10 des cabinets de conseil éco-responsables



Notre certification Qualiopi atteste et garantit la qualité des formations dispensées



Nos forces



ANEO Institut

Un organisme de formation certifié QUALIOPF réunissant plus de 20 personnalités : coaches, formateurs, sociologues, consultants, des autodidactes, des artistes, des intellos ... Des personnalités plurielles et diverses, curieuses de l'autre et passionnées par la transmission, réunies par un point commun, le design.



Des talents à la fois experts, formateurs et consultants

Des talents de toutes origines, forts de parcours et d'expériences variés dont la recherche, l'enseignement, la formation, et capables de vous accompagner et de vous conseiller au quotidien.



Des équipes multidisciplinaires et flexibles

Des expertises complémentaires alliant technologie et organisation, propices à l'idéation et à la valorisation, avec pour cible, la résolution de problèmes.



R&D

Une envie permanente d'aller toujours plus loin, de se dépasser, de repousser les limites en exploitant tous les leviers possibles.

Notre démarche qualité

Certification QUALIOPi

En tant qu'organisme de formation, l'Aneo Institut est certifié QUALIOPi. Cette certification délivrée par l'État garantit la qualité de nos services conformément au référentiel national de qualité (RNQ) défini en juin 2019.

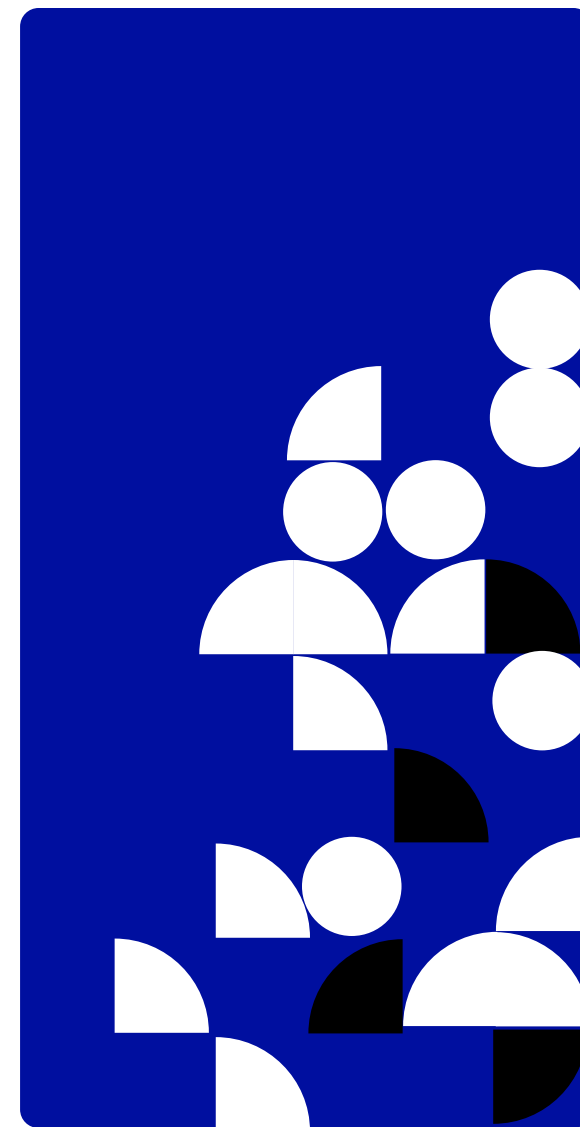
Et concrètement :

- **Pour vous**, c'est la possibilité de financer vos actions de formations grâce à des Opérateurs de Compétences (OPCO)
- **Pour nous**, c'est vous assurer d'adapter toutes nos propositions à vos besoins, la mesure et l'atteinte d'objectifs opérationnels, de favoriser l'engagement de vos collaborateurs et d'optimiser tout le processus d'organisation



**La certification qualité a
été délivrée au titre de la
catégorie d'actions
suivante :**

ACTIONS DE FORMATION



Notre approche méthodologique RSE



Le briefing du début de formation

Au début de chaque nouvelle session, présentation des actions RSE que mettons en place :

- Le choix des locaux et des prestations de restauration : localisation, accessibilité...
- L'utilisation des équipements dans la salle de formation : climatisation, chauffage, éclairage, tri des déchets...
- L'attention apportée aux impressions et à la réutilisation des documents remis (livret...),
- La digitalisation des supports et des questionnaires d'évaluation (QCM...)
- Le bilan Carbone du projet.



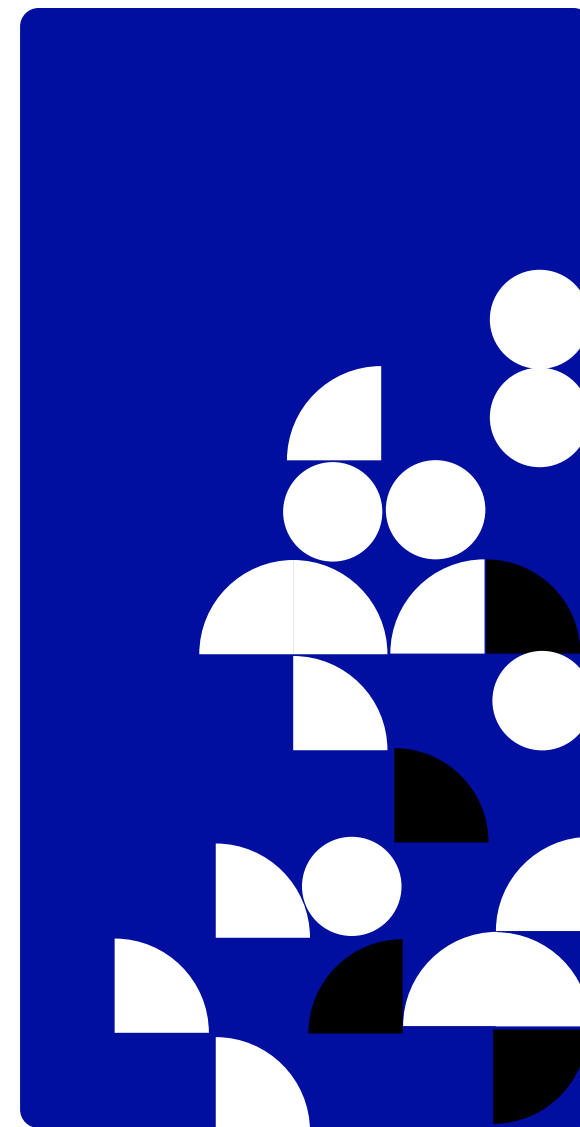
Le choix des lieux de formation

- Nous privilégions des sites à proximité des gares, avec accès au réseau de transports en commun.
- Nous sélectionnons des prestataires engagés dans une démarche « éco-responsable » et si possible des bailleurs sociaux plutôt que privés.



Le bilan carbone

- Nous mesurons l'empreinte Carbone de nos projets en prenant en compte toutes nos actions → déplacements des formateurs et des stagiaires, supports d'animation, restauration...
- Cette mesure se fait au début du projet → identification des actions concrètes pour la suite.
- Nous remettons, à la fin du projet, un bilan de nos actions RSE.



La R&D est au cœur de notre modèle et est à l'origine de solutions différenciantes



Armonik

Armonik est un orchestrateur moderne basé sur Kubernetes, conçu pour distribuer d'énormes graphes de tâches de calcul sur place et en multi-cloud pour des simulations HTC/HPC massives



PiVal

Le pilotage par la Valeur est le fruit de 3 ans de R&D et d'un partenariat avec des grands noms du marché. Cette solution permet d'aligner à la fois les collaborateurs, les équipes, les opérations et la stratégie. Elle gère les projets sur la base de valeurs quantitatives et qualitatives à l'aide d'un outil logiciel accompagné d'un processus et d'une méthode.



Impulse

Nous avons développé un outil pour évaluer la maturité d'une personne, d'une équipe ou d'une organisation autour de la transformation incluant des verticales spécifiques telles que l'agilité, le produit, la gestion de projet, etc. Cette solution vous permet de mieux vous connaître, et nous pouvons vous proposer un accompagnement plus adapté selon nos méthodes (ex : solutions, service & expertise, formation, conseil, etc.)



5. Nos références





Vanessa Inthilith
Managing Partner
vinthilith@aneo.fr
06 16 32 27 12



Stéphanie Bonnet
Manager
sbonnet@aneo.fr
06 86 42 14 61

Merci !



122 avenue du Général Leclerc
91200 Boulogne-Billancourt
www.aneo.eu