

EXPERTISES & ACCOMPAGNEMENTS
2026-2027

FAIRE GRANDIR VOS ÉQUIPES

**Former, grandir et transformer
durablement**

Formation, accompagnement, coaching et
expériences collectives, construits autour des
réalités de votre entreprise.

RESSOURCES
HUMAINES

MANAGEMENT

COMMUNICATION

Deux personnalités, une même exigence

Une réponse commune qui relie expertise RH, développement humain et transformation des pratiques.

ÉLODIE CAILLET

Experte RH, recrutement et formation

20 ans d'expérience au service de l'emploi et de la formation auprès des entreprises.

**STRUCTURER
RECRUTER
SÉCURISER**

BADIHA FELLAH

Formatrice et coach professionnelle certifiée RNCP niveau 6

20 ans d'expérience managériale et financière au service des transformations humaines.

**ACCOMPAGNER
FAIRE GRANDIR
TRANSFORMER**

**La complémentarité comme force
Le sur-mesure comme méthode**

Une méthode construite autour de votre réalité

01 Comprendre le besoin

Un échange préalable précise les attentes et les résultats recherchés.

02 Expérimenter

Les participants travaillent sur des cas concrets et des mises en situation.

03 Transférer dans l'activité

Chaque formation produit un plan d'action ou un livrable réutilisable.

04 Mesurer et ajuster

Les participants sont évalués tout au long de la formation. Le formateur suit l'acquisition des compétences et l'atteinte des objectifs définis avec l'entreprise.

NOTRE ENGAGEMENT QUALITÉ

QUALIOPI

Le dispositif est formalisé avant, pendant et après la formation.

FINANCEMENT

Une prise en charge OPCO est possible sous réserve d'éligibilité.

ACCESSIBILITÉ

Tout besoin lié au handicap est étudié en amont pour identifier les adaptations possibles.

SUR-MESURE

Les objectifs, la durée, les situations travaillées et le suivi sont adaptés au contexte et aux besoins de votre entreprise.

Une offre qui s'adapte à votre besoin

Des formations déjà conçues, des parcours hybrides et des accompagnements individuels ou collectifs à combiner selon votre contexte.

01

Des formations prêtes à déployer

[DÉCOUVRIR](#)

Des formations construites à partir des besoins rencontrés en entreprise, adaptables à vos métiers, à vos équipes et aux résultats attendus.

02

Des parcours hybrides et sur mesure

[DÉCOUVRIR](#)

Formation ciblée, coaching de la posture et mises en pratique sur le terrain composent un parcours ajusté aux objectifs, aux progrès et aux situations rencontrées.

03

Expériences Collaboratives

[DÉCOUVRIR](#)

Des formations expérientielles et des séminaires où l'équipe apprend en agissant sur un enjeu collectif réel, puis transforme l'expérience en décisions concrètes.

Les durées et modalités sont définies après analyse du besoin.

Trois univers pour agir

Des formations déjà conçues, adaptables et combinables selon vos enjeux. Chaque univers peut être enrichi par du coaching, un accompagnement ou un parcours sur mesure.

LES RESSOURCES HUMAINES

DÉCOUVRIR

- Recruter, intégrer et fidéliser
- Développer les compétences et les parcours
- Sécuriser les pratiques Ressources humaines
- Prévenir le harcèlement et les discriminations
- Comprendre et accompagner le CSE

LE MANAGEMENT

DÉCOUVRIR

- Prendre sa fonction et affirmer sa posture
- Mobiliser et engager les équipes
- Développer son leadership
- Prévenir et réguler les tensions
- Conduire le changement et décider collectivement

LA COMMUNICATION

DÉCOUVRIR

- Communiquer avec impact
- Prendre la parole avec assurance
- Écouter et mieux dialoguer
- Négocier et convaincre
- Utiliser l'IA avec discernement

Je repère mon besoin, puis nous construisons la bonne combinaison.

En interentreprises : session ouverte à partir de 5 inscriptions au total.

Un réseau d'experts, une même exigence

Des expertises complémentaires et une pédagogie concrète, adaptées aux réalités de votre entreprise.



Élodie

**Responsable développement
Experte recrutement**

« Identifier et proposer des solutions concrètes à vos besoins. »



Badiha

**Responsable pédagogique et administrative
Référénte handicap
Experte management**

« Accompagner et faire grandir les personnes. »



Louise

Experte Ressources humaines

« Éclairer les pratiques RH et accompagner les parcours professionnels. »



Jacques

Avocat en droit social

« Rendre le droit social clair et accessible. »



Bénédicte

Experte communication

« Modéliser les idées et faciliter leur transmission. »



Younes

Expert IA

« Professionnaliser l'IA dans les outils et les actions du quotidien. »

EXPERTISES MOBILISABLES



Élodie



Louise

RESSOURCES HUMAINES

Recruter, intégrer et fidéliser

Attirer les bons profils, fiabiliser les décisions et réussir l'intégration.

[DÉCOUVRIR LES FORMATIONS](#)

DÉFINIR PRÉCISÉMENT SON BESOIN DE RECRUTEMENT

Clarifier le besoin réel avant de lancer la recherche.

REPÈRES · Besoin de recrutement · Fiche de poste · Critères

OBJECTIFS

- Qualifier le motif du recrutement et les résultats attendus
- Hiérarchiser les missions, compétences et critères de réussite
- Rédiger un cadrage de recrutement partagé avec les décideurs

PROGRAMME

Le contexte du recrutement : remplacement, création de poste ou évolution d'activité.

Le poste dans la réalité du travail : responsabilités et interactions.

Les critères du profil : indispensables, souhaitables et susceptibles d'évoluer.

Un cadrage partagé : arbitrages, validation et préparation du lancement.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Étude d'un besoin réel et formalisation progressive.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Validation d'un besoin formalisé à partir d'un cas.

LIVRABLES

Trame d'analyse du besoin et fiche de cadrage.

Un recrutement mieux cadré, plus rapide et plus fiable.

FORMATION R1

DURÉE

4 h

FORMAT

Présentiel ou distanciel

PUBLIC

Dirigeants, managers, RH et recruteurs

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS



FORMATION R2

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**RH, recruteurs et
managers**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins.
Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

ATTIRER ET SOURCER LES BONS CANDIDATS

Déployer une recherche proactive adaptée aux profils visés.

REPÈRES · Sourcing · Vivier de candidats · Approche directe

OBJECTIFS

- Choisir les canaux adaptés au profil et au marché visés
- Construire des recherches efficaces et repérer des candidats potentiels
- Piloter un plan de sourcing à partir d'indicateurs simples

PROGRAMME

Le marché candidat et les profils à rencontrer.

Les bons points de contact : sites d'emploi, réseaux, viviers et approches directes.

Les clés de la recherche : mots-clés, opérateurs booléens et critères de qualification.

Des messages d'approche aux relances : organisation et suivi des résultats.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Recherche guidée, analyse des canaux et prise de contact avec les candidats.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Construction d'une stratégie de sourcing argumentée.

LIVRABLES

Plan de sourcing et trame de message d'approche.

Un vivier plus qualifié et des recrutements moins dépendants des candidatures spontanées.



FORMATION R3

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**RH, recruteurs et
managers**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

RÉUSSIR LA PRÉSÉLECTION TÉLÉPHONIQUE

Repérer rapidement les candidatures à approfondir.

REPÈRES · Présélection · Entretien téléphonique · Qualification

OBJECTIFS

- Vérifier l'adéquation d'une candidature aux critères essentiels
- Conduire une présélection téléphonique structurée
- Décider de la suite à donner et tracer les éléments utiles

PROGRAMME

Les repères avant l'appel : CV, cadrage et points à éclaircir.

Les premières minutes de l'échange : cadre et exploration des motivations.

Les critères clés du profil : expérience, disponibilité, mobilité et attentes.

Du poste présenté au compte rendu : questions du candidat et conclusion de l'échange.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Analyse de candidatures et simulations téléphoniques.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Simulation observée à partir de critères professionnels.

LIVRABLES

Trame de présélection et grille de prise de notes.

Du temps gagné et des entretiens concentrés sur les profils pertinents.

CONDUIRE DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT STRUCTURÉS ET OBJECTIFS

Sécuriser ses décisions grâce à un entretien préparé et équitable.

REPÈRES · Entretien de recrutement · Objectivité · Aide à la décision

OBJECTIFS

- Préparer un entretien fondé sur des compétences observables
- Recueillir des faits précis grâce à un questionnement structuré
- Comparer les candidats avec une grille commune

PROGRAMME

Le fil conducteur de l'entretien et la place de chaque intervieweur.

Les questions comportementales et les preuves concrètes derrière les réponses.

Les moments délicats : biais, silences, réponses vagues et sujets sensibles.

Des critères à la décision : cotation, synthèse collégiale et retour au candidat.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Cas réel, simulations d'entretien et analyses guidées.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Simulation observée et grille de progression.

LIVRABLES

Trame d'entretien et grille d'aide à la décision.

Des décisions mieux argumentées et une expérience candidat plus professionnelle.

FORMATION R4

DURÉE

7 h

FORMAT

Présentiel ou distanciel

PUBLIC

RH, recruteurs et managers

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

RÉUSSIR L'INTÉGRATION ET FIDÉLISER DÈS LES PREMIÈRES SEMAINES

Transformer l'arrivée en véritable parcours d'intégration.

REPÈRES · Intégration · Onboarding · Fidélisation

OBJECTIFS

- Préparer l'arrivée et répartir les responsabilités d'intégration
- Organiser une montée en autonomie progressive et vérifiable
- Conduire les suivis et prévenir le décrochage

PROGRAMME

Avant l'arrivée : informations, matériel, interlocuteurs et premiers repères.

Le premier jour : un accueil et des attentes réciproques à clarifier.

L'apprentissage du poste : progression, rôle du manager et contribution du tuteur.

Les étapes de l'intégration : ressenti, bilans, ajustements et clôture du parcours.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

4 h : cadrage des étapes clés. 7 h : conception du parcours et simulation des points de suivi.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Présentation d'un parcours d'intégration structuré.

LIVRABLES

Parcours d'intégration et fiches de suivi.

Une prise de poste plus rapide et un risque de départ précoce réduit.

FORMATION R5

DURÉE

4 h ou 7 h

FORMAT

Présentiel ou distanciel

PUBLIC

Managers, RH, tuteurs et responsables d'équipe

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT / 4 H
700 € HT / 7 H
PAR PERSONNE**

INTRA : SUR DEVIS

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

RECRUTER SANS DISCRIMINATION ET SÉCURISER SES PRATIQUES

Concilier efficacité, équité et conformité.

REPÈRES · Non-discrimination · Équité · Conformité

OBJECTIFS

- Repérer les critères, questions et décisions exposant à une discrimination
- Conduire la sélection sur des éléments strictement professionnels
- Justifier et documenter ses choix de recrutement

PROGRAMME

Les repères juridiques du recrutement : critères protégés et responsabilités.

Les biais au fil du parcours : annonces, tri des CV et échanges candidats.

Des questions à risque aux aptitudes au poste : les reformulations utiles.

Des pratiques cohérentes : traçabilité des évaluations et traitement des alertes.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Cas pratiques, analyse des formulations et prise de décision.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Repérage des risques et correction des pratiques.

LIVRABLES

Grille de vigilance et repères juridiques.

Des pratiques plus justes, plus sûres et mieux maîtrisées.

FORMATION R6

DURÉE

7 h

FORMAT

Présentiel ou distanciel

PUBLIC

RH, recruteurs, dirigeants et managers

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT / PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

EXPERTISES MOBILISABLES



Louise



Badiha

RESSOURCES HUMAINES

Développer les compétences et les parcours

Faire des entretiens, des parcours et de la transmission de véritables leviers de progression.

[DÉCOUVRIR LES FORMATIONS](#)

CONDUIRE L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Faire de ce rendez-vous obligatoire un levier concret d'évolution professionnelle.

REPÈRES · Entretien de parcours · Évolution · Formation

OBJECTIFS

- Expliquer la finalité et le cadre de l'entretien de parcours professionnel
- Explorer les perspectives d'évolution et les besoins de développement
- Formaliser des actions réalistes et assurer leur suivi

PROGRAMME

Les repères du rendez-vous : premier entretien dans l'année, puis tous les 4 ans ; état des lieux tous les 8 ans ; hors évaluation du travail.

La préparation partagée et les éléments utiles au parcours.

Les compétences, aspirations et évolutions possibles au cœur de l'échange.

La suite du rendez-vous : synthèse, engagements, traçabilité et dispositifs existants.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Analyse d'entretiens et simulations contextualisées.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Simulation observée et évaluation de la synthèse produite.

LIVRABLES

Trame d'entretien de parcours professionnel et fiche de suivi.

Des parcours mieux anticipés et des entretiens constructifs.

FORMATION D1

DURÉE

7 h

FORMAT

Présentiel ou distanciel

PUBLIC

Managers, RH et responsables d'entretiens

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT / PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS



FORMATION D2

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**Managers et
responsables d'équipe**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins.
Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

CONDUIRE LES ENTRETIENS ANNUELS D'ÉVALUATION

Faire de l'évaluation un dialogue objectif et mobilisateur.

REPÈRES · Entretien annuel · Évaluation · Objectifs

OBJECTIFS

- Évaluer la période écoulée à partir de faits et de critères connus
- Conduire un dialogue équilibré sur résultats, difficultés et contribution
- Définir les objectifs de la période suivante et les moyens associés

PROGRAMME

Les repères du bilan : résultats, événements marquants et critères d'évaluation.

L'autoévaluation et le dialogue entre des perceptions parfois différentes.

Les compétences en perspective : réussites, reconnaissance et analyse des écarts.

Des objectifs au suivi : moyens de réussite, compte rendu et accompagnement managérial.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Préparation à partir de faits et simulations d'entretien.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Entretien simulé observé avec une grille commune.

LIVRABLES

Guide de préparation et grille d'évaluation.

Un pilotage plus cohérent de la contribution et de la progression.



FORMATION D3

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Collaborateurs et
professionnels en
évolution

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

FAIRE LE POINT SUR SES COMPÉTENCES ET CONSTRUIRE SA PROGRESSION

Identifier ses acquis pour choisir une évolution
réaliste.

REPÈRES · Compétences · Évolution professionnelle · Plan d'action

OBJECTIFS

- Décrire ses compétences à partir de situations professionnelles vécues
- Identifier ses acquis transférables et les compétences à renforcer
- Choisir une étape cohérente avec ses ressources

PROGRAMME

Les expériences et réalisations qui révèlent ses compétences.

Des activités aux compétences : les preuves concrètes de son savoir-faire.

La cartographie de ses forces, préférences, contraintes et écarts à combler.

Une cible de progression et un plan d'action réaliste.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Inventaire des expériences et formulation des acquis.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Présentation argumentée de ses compétences.

LIVRABLES

Cartographie et plan de progression.

**Des collaborateurs davantage acteurs de leur évolution
professionnelle.**



FORMATION D4

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Dirigeants, RH et
managers

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

CONSTRUIRE UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Relier les besoins de l'entreprise aux compétences à renforcer.

REPÈRES · Plan de développement · Formation · Compétences

OBJECTIFS

- Recueillir les besoins en compétences dans l'organisation
- Arbitrer les priorités selon leur impact et leur urgence
- Construire un plan chiffré, planifié et évaluable

PROGRAMME

Les orientations de l'entreprise et les compétences nécessaires pour les concrétiser.

Les regards croisés : métiers, entretiens, évaluations et projets à venir.

Les écarts prioritaires et les options : formation, tutorat, mobilité ou recrutement.

Le plan en pratique : calendrier, budget, responsabilités, efficacité et points de revue.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Analyse des besoins et priorisation collective.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Présentation d'un plan relié aux enjeux.

LIVRABLES

Matrice de priorisation et trame de plan.

Des investissements en formation mieux ciblés et reliés à la stratégie.



FORMATION D5

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Experts, tuteurs,
managers et
transmetteurs

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

RÉUSSIR LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES ET DES SAVOIR-FAIRE

Préserver les savoirs clés et faciliter leur
appropriation.

REPÈRES · Tutorat · Transmission · Savoir-faire

OBJECTIFS

- Repérer les savoir-faire critiques à préserver
- Décomposer une expertise en étapes accessibles à un apprenant
- Vérifier l'autonomie en situation réelle et corriger les écarts

PROGRAMME

Les savoirs à préserver : risques de perte et priorités de
transmission.Les gestes et raisonnements du métier : points de vigilance et
critères qualité.Le parcours d'apprentissage : observation, essai guidé et
pratique autonome.La transmission à l'épreuve du travail : évaluation, feedback et
supports utiles.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Décomposition d'un savoir-faire et transmission.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Séquence observée et contrôle de l'appropriation.

LIVRABLES

Parcours de transmission et grille d'autonomie.

Des compétences sécurisées et une autonomie accélérée.



EXPERTISES MOBILISABLES



Jacques



Louise

RESSOURCES HUMAINES

Sécuriser les pratiques Ressources humaines

Donner aux dirigeants, managers et acteurs RH des repères fiables pour agir avec justesse.

[DÉCOUVRIR LES FORMATIONS](#)



FORMATION H1

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Dirigeants, managers,
responsables d'équipe
et fonctions RH

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

LES FONDAMENTAUX RH ET DU DROIT DU TRAVAIL POUR LES MANAGERS

Comprendre le cadre essentiel pour prendre les
bonnes décisions au quotidien.

REPÈRES · Droit du travail · Responsabilités du manager · Réflexes RH

OBJECTIFS

- Identifier les responsabilités RH exercées au quotidien par le manager
- Repérer les décisions qui nécessitent une vigilance juridique
- Orienter chaque situation vers le bon interlocuteur et conserver les éléments utiles

PROGRAMME

La place de chacun : employeur, fonction RH, manager et représentants du personnel.

Les repères de la relation de travail : pouvoir de direction et obligations réciproques.

Les situations du quotidien : temps de travail, congés, demandes et égalité de traitement.

Les situations à risque : analyse, traçabilité et recours au conseil spécialisé.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Études de situations managériales et repérage des réflexes RH.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Analyse argumentée d'un cas et choix de la conduite adaptée.

LIVRABLES

Guide des réflexes RH du manager et fiche d'orientation.

**Des décisions managériales plus sûres et une meilleure
coordination avec la fonction RH.**



FORMATION H2

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Dirigeants,
employeurs, fonctions
RH et responsables
administratifs

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

SÉCURISER L'EMBAUCHE, LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Fiabiliser les étapes administratives et juridiques de
la relation de travail.

REPÈRES · Embauche · Contrat de travail · Obligations de l'employeur

OBJECTIFS

- Choisir le cadre d'embauche adapté à la situation de l'entreprise
- Contrôler les clauses, documents et formalités nécessaires
- Organiser le suivi des obligations pendant la relation de travail

PROGRAMME

Les repères avant l'embauche : choix du contrat et informations à réunir.

Les éléments du contrat : clauses, période d'essai, rémunération et conditions particulières.

L'arrivée du salarié : formalités, documents remis et tenue des dossiers.

La relation de travail dans le temps : échéances, modifications et points de vigilance.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Analyse de documents, cas d'embauche et contrôle des étapes clés.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Résolution d'un cas d'embauche à partir d'une grille de conformité.

LIVRABLES

Checklist d'embauche et calendrier des obligations essentielles.

**Des embauches mieux préparées et une exposition
juridique réduite.**



FORMATION H3

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Dirigeants, managers,
RH, référents et
représentants du
personnel

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT, LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LES DISCRIMINATIONS

Reconnaître les situations à risque et agir dans un
cadre clair.

REPÈRES · Harcèlement · Agissements sexistes · Discrimination

OBJECTIFS

- Distinguer harcèlement, agissements sexistes, discrimination et conflit
- Accueillir une alerte sans minimiser ni conclure trop rapidement
- Participer à une démarche de prévention adaptée à l'organisation

PROGRAMME

Les définitions et responsabilités : conséquences pour les personnes et l'entreprise.

Les signaux d'alerte et facteurs de risque à travers des situations professionnelles.

L'accueil d'un signalement : mesures immédiates et confidentialité.

De l'alerte à la prévention : acteurs à mobiliser, traitement et actions durables.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, qualification de situations et simulation de signalement.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Analyse d'une situation et construction d'une réponse de prévention.

LIVRABLES

Grille de repérage, trame de signalement et plan de prévention.

**Une prévention plus concrète et des acteurs mieux
préparés à traiter les alertes.**



FORMATION H4

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Dirigeants, managers,
fonctions RH et
responsables d'équipe

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

GÉRER LES ABSENCES, LES SITUATIONS SENSIBLES ET LES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Agir avec méthode lorsque la relation de travail se
fragilise.

REPÈRES · Absences · Discipline · Situations sensibles

OBJECTIFS

- Qualifier les faits avant de choisir une réponse
- Conduire un échange sensible dans un cadre respectueux et traçable
- Sécuriser les étapes d'une procédure disciplinaire avec l'appui compétent

PROGRAMME

Les situations à distinguer : absences, retards, insuffisance et comportement fautif.

Les repères avant l'entretien : vérification des faits, collecte et confidentialité.

Les réponses possibles : soutien, rappel du cadre, recadrage ou procédure disciplinaire.

La réponse dans le temps : étapes, délais, écrits, proportionnalité et suivi.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Cas pratiques, analyse des faits et préparation des échanges sensibles.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Traitement argumenté d'une situation avec contrôle des étapes.

LIVRABLES

Grille d'analyse, trame d'entretien et repères de traçabilité.

**Des situations sensibles traitées avec davantage de
méthode, de traçabilité et d'équité.**



FORMATION H5

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Dirigeants, fonctions
RH, managers et
membres du CSE

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

COMPRENDRE LE CSE ET CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL EFFICACE

Maîtriser les repères essentiels pour faire vivre un
dialogue social constructif.

REPÈRES · CSE · Dialogue social · Relations sociales

OBJECTIFS

- Identifier les attributions du CSE selon l'effectif
- Préparer les réunions et consultations essentielles
- Conduire un dialogue structuré malgré les désaccords

PROGRAMME

Le CSE et sa place dans l'entreprise : rôles, moyens et
attributions.Les repères avant la réunion : calendrier, ordre du jour et
informations à transmettre.Les sujets du dialogue : réclamations, consultations, santé et
conditions de travail.La vie des échanges : désaccords en réunion et suivi des
engagements.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Cas de consultation, préparation de réunion et simulation
d'échanges.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Construction d'une séquence de dialogue social conforme et
constructive.

LIVRABLES

Calendrier, trame de réunion et fiche repère sur
les rôles.**Des relations sociales mieux structurées et des échanges
plus constructifs.**



EXPERTISES MOBILISABLES



Badiha

MANAGEMENT

Manager et accompagner

Décider, mobiliser, réguler et faire progresser avec des repères concrets.

Voir aussi : l'IA au service du management (p. 43)

DÉCOUVRIR LES FORMATIONS



FORMATION M1

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**Nouveaux managers
et managers en prise
de fonction**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

PRENDRE SES FONCTIONS DE MANAGER

Passer du rôle d'expert à celui de manager avec des repères clairs.

REPÈRES · Prise de fonction · Posture managériale · Légitimité

OBJECTIFS

- Définir son périmètre de responsabilité et ses marges de décision
- Adapter sa posture lors du passage de collègue ou expert à manager
- Construire une feuille de route pour les premières semaines

PROGRAMME

Le mandat du manager : attentes de la hiérarchie et besoins de l'équipe.

La juste place : légitimité, relations et proximité avec les anciens pairs.

Les premiers contacts : entretiens, observation du fonctionnement et arbitrages.

Le cap des 30, 60 et 90 jours : priorités, feuille de route et points d'étape.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Autodiagnostic, cas de prise de fonction et priorisation.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Mise en situation et feuille de route commentée.

LIVRABLES

Feuille de route des premières semaines.

**Une prise de fonction plus sereine et rapidement
opérationnelle.**



FORMATION M2

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**Managers en poste et
responsables d'équipe**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins.
Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

MAÎTRISER LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

Structurer ses pratiques pour accompagner l'activité et les personnes.

REPÈRES · Management · Délégation · Rituels

OBJECTIFS

- Choisir un mode de management adapté au niveau d'autonomie
- Installer des rituels utiles au pilotage individuel et collectif
- Déléguer avec un cadre clair et un suivi proportionné

PROGRAMME

Les rôles du manager : l'équilibre entre activité, équipe et développement des personnes.

L'autonomie en situation : diagnostic et ajustement du soutien.

Les rendez-vous de l'équipe : réunions, points individuels et circuits d'information.

La délégation en pratique : résultat attendu, moyens, contrôle et retour d'expérience.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Analyse de pratiques et entraînements contextualisés.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Résolution argumentée d'une situation managériale.

LIVRABLES

Repères managériaux et plan d'action.

Des pratiques plus cohérentes et un cadre d'équipe mieux compris.



FORMATION M3

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**Managers et
responsables
d'activité**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

FIXER DES OBJECTIFS ET PILOTER LA PERFORMANCE

Donner une direction claire et suivre les résultats.

REPÈRES · Objectifs · Performance · Indicateurs

OBJECTIFS

- Traduire une priorité en objectif mesurable
- Sélectionner des indicateurs qui éclairent réellement la performance
- Animer un suivi factuel et décider des actions correctives

PROGRAMME

Les repères du pilotage : mission, activité, résultat attendu et indicateur.

Des objectifs adaptés au poste et ancrés dans ce qui est réalisable.

Un tableau de suivi sobre : données utiles et fréquence de mesure.

Le dialogue de performance : analyse des écarts et ajustement des moyens ou priorités.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Travail sur objectifs réels, indicateurs et suivi.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Construction et analyse d'un objectif mesurable.

LIVRABLES

Trame d'objectif et tableau de suivi.

Une performance plus lisible et des décisions appuyées sur des faits.



FORMATION M4

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Managers,
responsables d'équipe
et chefs de projet

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

DONNER DU FEEDBACK ET RECADRER AVEC JUSTESSE

Dire les choses clairement pour faire progresser sans
abîmer la relation.

REPÈRES · Feedback · Recadrage · Communication managériale

OBJECTIFS

- Décrire un fait et ses effets sans jugement de personne
- Formuler un retour qui aide le collaborateur à progresser
- Conduire un recadrage jusqu'à un engagement précis et suivi

PROGRAMME

Les repères avant le feedback : bon moment, faits et intention.

Le feedback positif ou correctif : des comportements au cœur
du message.

L'échange en pratique : écoute, désaccord et régulation
émotionnelle.

La suite du feedback : attentes, soutien, échéance et contrôle
des engagements.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Situations réelles, entraînements et retours ciblés.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Simulation observée selon des critères explicites.

LIVRABLES

Trame de préparation et plan d'action.

Des ajustements plus rapides et moins de non-dits.



FORMATION M5

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**Managers et
responsables d'équipe**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

MOTIVER ET ENGAGER SES COLLABORATEURS

Comprendre les leviers d'engagement pour agir au quotidien.

REPÈRES · Motivation · Engagement · Reconnaissance

OBJECTIFS

- Identifier ce qui soutient ou fragilise l'engagement d'un collaborateur
- Distinguer démotivation, désaccord et désengagement
- Choisir des actions managériales dans son champ d'action

PROGRAMME

Les ressorts de la motivation et les limites des recettes universelles.

Le retrait en question : signes, causes et entretien d'exploration.

Les leviers du quotidien : sens, autonomie, reconnaissance, équité et progression.

Le chemin de la remobilisation : plan, engagements réciproques et évolutions observées.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Diagnostic d'engagement et cas d'équipe.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Analyse d'une démotivation et actions argumentées.

LIVRABLES

Cartographie des leviers d'engagement.

Des collaborateurs mieux reconnus et un engagement plus durable.



FORMATION M6

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**Dirigeants, managers
et chefs de projet**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

DÉVELOPPER SON LEADERSHIP ET DÉCIDER AVEC DISCERNEMENT

Affirmer une direction tout en associant les bonnes personnes.

REPÈRES · Leadership · Prise de décision · Posture

OBJECTIFS

- Reconnaître ses réflexes de leadership et leurs effets sur l'équipe
- Choisir un processus de décision adapté à l'enjeu et au temps disponible
- Porter un arbitrage avec clarté, y compris lorsqu'il reste impopulaire

PROGRAMME

Les sources d'influence : cohérence managériale et crédibilité dans l'action.

Les repères d'une décision : risque, réversibilité et parties concernées.

Les façons de décider : seul, en consultation ou en collectif, avec leurs règles.

De l'arbitrage à ses effets : annonce, critères et suivi des conséquences.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Autodiagnostic, arbitrages et décisions complexes.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Décision argumentée et retour sur la posture.

LIVRABLES

Grille de discernement et feuille de route.

Des décisions plus lisibles et une confiance renforcée.



FORMATION M7

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Managers,
responsables d'équipe
et chefs de projet

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

MANAGER LA COOPÉRATION ET TRAITER LES DÉSACCORDS

Faire des divergences de points de vue une ressource
pour l'équipe.

REPÈRES · Gestion des conflits · Coopération · Régulation

OBJECTIFS

- Distinguer divergence utile, tension relationnelle et conflit installé
- Poser un cadre qui autorise le désaccord sans dégrader la coopération
- Faciliter un échange vers une décision ou un compromis

PROGRAMME

Les désaccords au travail : leur rôle et les premiers signes d'escalade.

Les conditions de la coopération : règles, espaces de discussion et rôle du manager.

L'échange de régulation : préparation et dialogue entre les parties.

Des options aux engagements : décision, comportements observables et suivi de la relation.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Cas de désaccord et simulations de régulation.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Conduite observée d'un échange de régulation.

LIVRABLES

Cadre de coopération et trame de régulation.

Une équipe plus capable de coopérer malgré les tensions.



FORMATION M8

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**Managers et
responsables
d'équipes diversifiées**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

MANAGER UNE ÉQUIPE MULTIGÉNÉRATIONNELLE

Créer des repères communs sans enfermer chacun dans une génération.

REPÈRES · Management intergénérationnel · Transmission · Inclusion

OBJECTIFS

- Identifier les besoins sans les réduire à l'âge
- Adapter communication, apprentissage et reconnaissance
- Organiser la coopération et la transmission dans l'équipe

PROGRAMME

Les idées reçues sur les générations, à la lumière des parcours et des contextes.

Les attentes de chacun face au travail, au collectif et au management.

Les façons d'accompagner : consignes, retours et modalités de développement.

La transmission en équipe : binômes, mentorat réciproque et règles partagées.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Déconstruction des représentations et cas d'équipe.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Étude de cas et plan d'adaptation managérial.

LIVRABLES

Repères inclusifs et plan d'action d'équipe.

Une diversité mieux utilisée au service du collectif.



FORMATION M9

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**Managers, dirigeants
et chefs de projet**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT ET LES RÉSISTANCES

Donner du sens et soutenir le passage à l'action.

REPÈRES · Conduite du changement · Résistances · Mobilisation

OBJECTIFS

- Analyser les impacts du changement sur le travail et l'équipe
- Comprendre les résistances pour choisir une réponse appropriée
- Construire un dispositif d'accompagnement et mesurer l'appropriation

PROGRAMME

Le sens du changement : raisons et comportements attendus.

La cartographie des acteurs : impacts, préoccupations et zones d'incertitude.

Le dialogue autour du changement : communication, participation et objections.

L'adoption dans la durée : expérimentation, soutien, indicateurs et ajustements.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Cartographie des impacts et analyse des résistances.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Construction d'une séquence d'accompagnement.

LIVRABLES

Cartographie des acteurs et plan d'accompagnement du changement.

Un changement mieux compris et plus durablement adopté.

EXPERTISES MOBILISABLES



Bénédicte



Younes

COMMUNICATION

Renforcer les relations professionnelles

Gagner en clarté, en assurance et en qualité relationnelle au quotidien.

[DÉCOUVRIR LES FORMATIONS](#)



FORMATION C1

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Tous les
collaborateurs

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

COMMUNIQUER AVEC CLARTÉ ET EFFICACITÉ

Faire passer ses messages et limiter les malentendus.

REPÈRES · Communication · Clarté · Message

OBJECTIFS

- Construire un message adapté à son objectif et à son destinataire
- Choisir le canal, le niveau de détail et le ton appropriés
- Vérifier la compréhension et corriger les malentendus

PROGRAMME

Les pertes d'information et les habitudes qui influencent les échanges.

Les ingrédients d'un message clair : intention, hiérarchie des informations et formulation.

Le message selon l'interlocuteur, le contexte et le canal écrit ou oral.

La compréhension partagée : questions de contrôle, reformulation et incompréhensions.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Analyse de messages et mises en situation.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Production évaluée sur la clarté et l'adaptation.

LIVRABLES

Trame de préparation d'un message.

Des échanges plus simples, plus rapides et plus efficaces.



FORMATION C2

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Collaborateurs,
managers et fonctions
support

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

DÉVELOPPER SON ÉCOUTE ET AMÉLIORER SES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Mieux écouter pour mieux comprendre, coopérer et
agir.

REPÈRES · Écoute active · Reformulation · Relations

OBJECTIFS

- Créer les conditions d'une écoute disponible
- Questionner et reformuler pour comprendre la demande
- Distinguer les faits, les interprétations et les réactions

PROGRAMMELes freins à l'écoute : filtres, distraction, conseil immédiat et
envie de convaincre.Une écoute disponible : posture, silence et attention aux
signes verbaux et non verbaux.Les questions qui ouvrent et précisent l'échange, et les
niveaux de reformulation.De la demande à la réponse : clarification, synthèse partagée
et réponse adaptée.**EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE**

Exercices d'écoute, de questionnement et de reformulation.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Échange observé et autoévaluation de l'écoute.

LIVRABLES

Grille d'écoute et plan de progression.

Une coopération renforcée et moins d'incompréhensions.



FORMATION C3

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Collaborateurs,
managers et
professionnels en
évolution

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

S'AFFIRMER DANS SA POSTURE PROFESSIONNELLE

Trouver sa juste place et poser ses limites avec
confiance.

REPÈRES · Assertivité · Posture · Confiance

OBJECTIFS

- Exprimer une demande ou un désaccord avec assertivité
- Dire non et poser une limite sans agressivité ni justification excessive
- Maintenir sa position face à la pression tout en préservant le dialogue

PROGRAMME

Les postures dans ses situations : comportements passifs, agressifs et assertifs.

Les repères d'un message affirmé : faits, besoin et demande.

Les mots pour refuser, demander, répondre à une critique et poser une limite.

La posture face à l'insistance et le plan d'entraînement personnel.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Situations d'affirmation et retours sur la posture.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Mise en situation et grille de progression.

LIVRABLES

Repères d'assertivité et plan d'action.

**Des professionnels plus autonomes et des relations
équilibrées.**



FORMATION C4

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Collaborateurs,
managers et fonctions
RH

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

PRÉVENIR ET DÉSAMORCER LES TENSIONS

Agir avant que les désaccords ne s'installent.

REPÈRES · Gestion des conflits · Tensions · Régulation

OBJECTIFS

- Détecter les signaux faibles et identifier l'objet réel d'une tension
- Ouvrir un dialogue sans accusation ni évitement
- Construire une sortie de tension avec des engagements vérifiables

PROGRAMME

Les origines des tensions : faits, ressentis et interprétations.

Les conditions de l'échange : moment, cadre et personnes à associer.

Le problème mis en mots : écoute des perceptions et régulation émotionnelle.

Des solutions aux accords : comportements attendus et suivi.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Analyse de tensions et simulations de dialogue.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Conduite observée d'un échange d'apaisement.

LIVRABLES

Trame de préparation et plan de prévention.

**Moins de conflits durables et une meilleure qualité
relationnelle.**



FORMATION C5

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Commerciaux,
chargés de clientèle et
fonctions support

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION CLIENT DE QUALITÉ

Créer une relation client professionnelle, fluide et durable.

REPÈRES · Relation client · Réclamation · Fidélisation

OBJECTIFS

- Identifier la demande explicite et les attentes implicites du client
- Adapter sa réponse aux différents moments de la relation
- Traiter une insatisfaction avec calme et proposer une issue maîtrisée

PROGRAMME

Les attentes clients : moments sensibles du parcours et effets de la communication interne.

Les premiers échanges : accueil, découverte de la demande et reformulation des attentes.

Les explications qui éclairent : solution, délai ou contrainte annoncés avec transparence.

La réclamation en pratique : réponse, limites de son rôle et transmission au bon niveau.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Parcours client et simulations d'échanges délicats.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Situation client évaluée sur la qualité relationnelle.

LIVRABLES

Trame d'échange et fiche de gestion des situations sensibles.

**Une expérience client de meilleure qualité et une
fidélisation renforcée.**



FORMATION C6

DURÉE

4 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Dirigeants, managers,
commerciaux,
acheteurs et chefs de
projet

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 400 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

NÉGOCIER AVEC MÉTHODE ET PRÉSERVER LA RELATION

Défendre ses intérêts tout en construisant un accord durable.

REPÈRES · Négociation · Argumentation · Objections

OBJECTIFS

- Préparer sa stratégie, ses priorités et ses limites avant l'échange
- Argumenter en tenant compte des intérêts de l'autre partie
- Conduire les concessions et formaliser un accord sans zone d'ombre

PROGRAMME

Les repères de la négociation : enjeux, rapports de force, alternatives et zones négociables.

Les arguments et questions de découverte : les critères au cœur de l'échange.

Les moments de blocage : objections et demandes de contrepartie.

L'accord en perspective : équilibre, reformulation des décisions et sécurisation.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Cas réel, jeux de rôle et analyses de négociation.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Simulation et analyse de la stratégie adoptée.

LIVRABLES

Fiche de préparation et grille de bilan.

Des négociations mieux préparées et des accords plus solides.



FORMATION C7

DURÉE

7 h

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

**Dirigeants et
managers**

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels besoins d'adaptation sont étudiés en amont avec le commanditaire et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en amont et adaptations selon les besoins. Financement OPCO possible sous réserve d'éligibilité. Intra, inter et sur mesure.

TARIF

**INTER : 900 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

INTER : 5 INSCRITS AU TOTAL
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DU MANAGEMENT

Gagner du temps, mieux décider et utiliser l'IA dans un cadre de confiance.

REPÈRES · Intelligence artificielle · Prompt · Management

OBJECTIFS

- Identifier les outils d'IA générative pertinents pour les pratiques managériales
- Formuler des prompts efficaces et les appliquer à des situations professionnelles réelles
- Sécuriser les usages en tenant compte des limites, des biais, du RGPD et de la confidentialité

PROGRAMME

Le panorama de l'IA générative et les outils selon les usages managériaux.

La méthode CRAFT : prompts, itérations et amélioration des résultats.

L'IA dans le quotidien du manager : synthèse, entretiens, décision et organisation.

Les repères de confiance : hallucinations, biais, données sensibles et confidentialité.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Ateliers sur ordinateur, comparaisons d'outils et cas managériaux réels.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Cas pratique intégrant prompt, résultat produit et analyse des risques.

LIVRABLES

Aide-mémoire, fiches méthodes et bibliothèque de prompts managériaux.

Une IA utile au management, avec des usages maîtrisés et directement applicables.



FORMATION C8

DURÉE

7 heures

FORMAT

**Présentiel ou
distanciel**

PUBLIC

Managers, cadres et
collaborateurs
amenés à prendre la
parole

PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Les éventuels
besoins d'adaptation sont étudiés
en amont avec le commanditaire
et/ou le participant.

ACCÈS ET FINANCEMENT

Accessibilité étudiée en
amont et adaptations
selon les besoins.
Financement OPCO
possible sous réserve
d'éligibilité. Intra, inter
et sur mesure.

TARIF

**INTER : 700 € HT /
PAR PERSONNE
INTRA : SUR DEVIS**

GRUPE : 6 À 10 PARTICIPANTS
FRAIS DE DÉPLACEMENT EN SUS

PRENDRE LA PAROLE AVEC ASSURANCE ET IMPACT

Avec Bénédicte, notre experte en communication

Structurer son message, incarner sa parole et tenir
face aux objections.

REPÈRES · Prise de parole · Rhétorique · Gestion du trac

OBJECTIFS

- Mobiliser le triangle rhétorique : ethos, logos, pathos.
- Adopter une posture et une voix qui ancrent sa présence.
- Préparer et structurer une intervention adaptée à la situation.
- Adapter son discours aux profils de son auditoire.
- Répondre aux objections avec répartie.

PROGRAMME

Les ressorts d'une parole convaincante : triangle rhétorique et autodiagnostic.

Le corps et la voix : ancrage, regard, débit et silences.

La pyramide de clarté et les supports du message.

Le profil de son auditoire et la connexion avec ses interlocuteurs.

Une intervention de trois minutes sur un cas réel, nourrie par les retours.

Les objections et la répartie à travers des jeux de rôle.

EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

Questionnaire amont, ateliers et mises en situation sur des cas réels. Retours en trois temps et niveau d'exposition choisi.

ÉVALUATION PERSONNALISÉE

Grille posture et voix, retours en trois temps et quiz de 12 questions. Satisfaction à chaud et questionnaire à froid à J+30.

LIVRABLES

Fiches mémo et antisèche envoyées par mail.

**Une parole structurée, plus incarnée
et plus convaincante.**

Parce qu'une transformation durable mérite du temps

Formation, coaching et terrain : un parcours construit sur mesure.

**On parle. On échange. On questionne.
On bouscule parfois. On essaie. On adapte.**

Nous croisons trois regards : celui de l'entreprise, celui de la personne accompagnée et celui du terrain. Ensemble, nous fixons un cap et des changements observables. Formation ciblée, coaching de la posture et expérimentations au travail composent un parcours dont les outils et le rythme s'ajustent aux besoins et aux progrès.

COMPRENDRE

ÉCHANGER

ESSAYER

AJUSTER

ANCRER

SAVOIR FAIRE. OSER FAIRE. FAIRE VRAIMENT.

La formation développe les compétences. Le coaching fait évoluer la posture.
Le terrain transforme les deux en pratiques utiles au quotidien.

EXEMPLE : GRANDIR DANS UN NOUVEAU RÔLE DE MANAGER

Un manager prend de nouvelles responsabilités. Avec l'entreprise, il définit ses priorités : asseoir son leadership, organiser l'activité et mieux communiquer avec l'équipe.

FORMATION · Il clarifie son rôle, apprend à prioriser avec un outil adapté et s'entraîne à mener un feedback ou un échange sensible sur ses situations réelles.

COACHING ET TERRAIN · Il prend du recul sur ses choix et sa posture, teste de nouvelles pratiques avec son équipe, puis ses retours orientent les apports et entraînements suivants.

Pas une boîte à outils de plus

Le participant construit son propre bagage professionnel.

Il sait quels outils choisir, pourquoi les mobiliser, quand les utiliser, comment les adapter et avec qui les mettre en œuvre.

L'ENTREPRISE

Partage le contexte,
précise son besoin et
les résultats attendus.

LE PARTICIPANT

Apporte sa
personnalité, son
expérience et ses
situations réelles.

L'INTERVENANT

Forme, coache, écoute,
questionne et
challenge. Il choisit les
outils utiles et ajuste
continuellement le
parcours.

ENSEMBLE VERS UN OBJECTIF COMMUN

L'entreprise, le participant et l'intervenant avancent vers un objectif défini dès le départ et réajusté au fil du parcours. Les points d'étape suivent la progression, dans le respect de la confidentialité nécessaire au coaching.

Des outils utiles et éprouvés · Une posture travaillée
Des situations réelles · Une adaptation constante

PARCOURS DYNAMIQUE, EXIGEANT ET ENTIÈREMENT SUR MESURE

SUR DEVIS

IMAGINONS ENSEMBLE VOTRE PARCOURS

EXPÉRIENCES COLLABORATIVES

UNE EXPÉRIENCE IMMERSIVE POUR FAIRE BOUGER LE COLLECTIF

À mi-chemin entre la formation, le team building et l'intelligence collective, elles font évoluer concrètement les comportements au sein d'une équipe.

Rigueur pédagogique, énergie du collectif et apprentissage par l'expérience se rencontrent dans un scénario construit à partir de votre réalité.



UNE BOÎTE S'OUVRE

L'équipe entre dans l'expérience.

À partir d'une situation professionnelle réelle, les participants expérimentent, analysent ce qui s'est joué et construisent ensemble des solutions applicables dans leur quotidien.

L'histoire commence ici

LA BOÎTE S'OUVRE. L'EXPÉRIENCE COMMENCE.

LES OBJETS OUVRONT LE DIALOGUE



NOS 10 EXPÉRIENCES

01 VALEURS EN ACTION

02 MANAGER EN CONFIANCE

03 PARLONS VRAI

04 VISION PARTAGÉE

05 DÉCIDER ENSEMBLE

06 INTELLIGENCE COLLECTIVE

07 MISSION COOPÉRATION

08 ENGAGEMENT DURABLE

09 CAP CHANGEMENT

10 LEADERSHIP INSPIRANT

CE QUE L'ÉQUIPE VIT

Les participants prennent position, expérimentent et observent leurs façons d'agir. Guidés par deux facilitateurs, ils transforment ce vécu en repères communs, en décisions et en engagements applicables sur le terrain.

OUVRONS LA BOÎTE ENSEMBLE · [PRENDRE CONTACT](#)

PARLONS DE VOTRE PROJET

Votre besoin est unique.

Construisons la réponse
qui lui ressemble.

SERVICE FORMATION

22 rue du Ruissellet · 51100 Reims

09 55 33 40 38

formation@creadjob.com

creadjob.com/cote-entreprise

ÉLODIE CAILLET

Responsable
développement
Experte recrutement

SERVICE
COMMERCIAL

06 77 46 37 12

BADIHA FELLAH

Responsable pédagogique
et administrative
Référénte handicap
Experte management

SERVICE PÉDAGOGIQUE
ET ADMINISTRATIF

06 59 10 10 00

**Vos enjeux. Nos expertises.
Et maintenant, construisons
la suite ensemble.**