

Dynamisez vos compétences !

Catalogue 2026 - MANAGEMENT & COLLABORATION

ISTEA CONSEIL



Quelques mots
de nos 2 fondatrices



"ISTEA CONSEIL, un organisme de formation créé au travers des valeurs que je partage avec mon associée Stéphanie : collaboration, bienveillance et professionnalisme. J'ai la volonté de répondre aux attentes de nos clients, stagiaires et partenaires, en mettant en œuvre mon savoir-faire et mon expérience en tant que Responsable Qualité et Financement. La formation est une activité de partage qui nous fait grandir chaque jour d'avantage. Alors, ensemble, dynamisons nos compétences pour l'épanouissement professionnel des collaborateurs et la performance des entreprises."

Isabelle Baratier



"Passionnée de pédagogie et de mon métier de formateur, je me challenge au quotidien à trouver la meilleure formule pour nos apprenants et nos clients : formation/accompagnement, e-learning/AFEST, Présentiel/distanciel, et pourquoi pas des pédagogies innovantes : adaptive, gamification, réalité virtuelle... En tant que responsable pédagogique et handicap d'ISTEA CONSEIL, j'adapte l'ensemble des méthodes et supports à la plupart des situations pour que chacun puisse accéder à la formation dont il a besoin sur son chemin."

Stéphanie Michelot

La team Istéa



Isabelle BARATIER

Co-fondatrice, Référente Financière & Administrative



Stéphanie MICHELOT

Co-fondatrice, Référente Handicap & Inclusion, Référente pédagogique



Isabelle OUVRARD

Responsable Pédagogique Ekistéa



Matéa BARBIN

Assistante de gestion



Clément BOUILLOT

Assistant Marketing & Communication



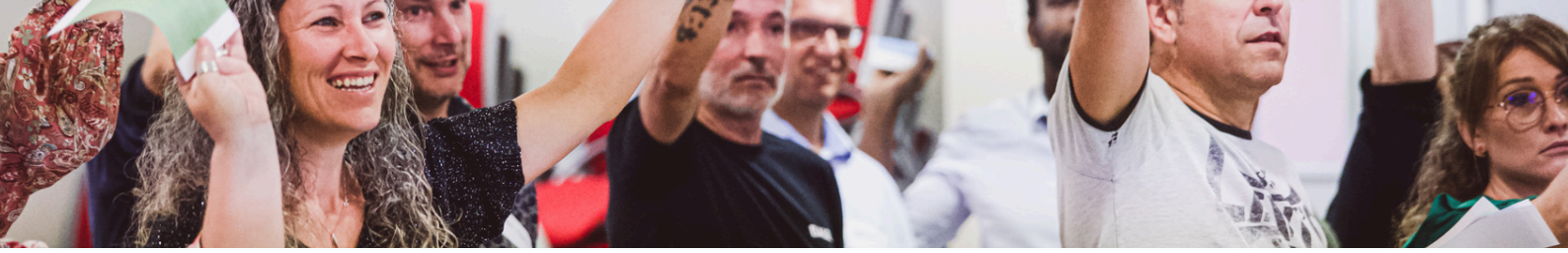
Margot AVIET

Assistant Commercial



Romy PICARD

Assistante Marketing & Communication



L'histoire d'Istéa

Création d'Istéa Conseil — **2019**

Recrutement d'un collectif de formateurs indépendants — **JUIN 2020**

Certification **Qualiopi** pour les actions de formation & les actions de formations par apprentissage — **DÉCEMBRE 2020**

Istéa Conseil compte plus de 70 formateurs dans son collectif — **2021**

Création d'Ekistéa et du CFA — **2022**

Certification **Qualiopi** pour les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) — **DÉCEMBRE 2024**

Création d'Istea Commerce Académie — **2025**

Promesses & Engagements

Vous accompagner dans la montée en compétences de vos collaborateurs.

Allier les meilleurs compétences afin de vous proposer des formations riches & innovantes grâce à notre collectif de "talents".

En quelques chiffres...

Stagiaires

96 % Taux de satisfaction

97 % Taux de recommandation

Commanditaires & financeurs

100 % Taux de satisfaction

100 % Taux de recommandation

100 % Taux de reconduction

Indicateurs de l'année 2025

Notre engagement qualité

Qualiopi
processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes:

ACTIONS DE FORMATION
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE
ACTIONS DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Vous permet:

- D'attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences ;
- De bénéficier d'un accompagnement à l'étude de votre financement.

Management & Collaboration



Les experts

Management & Collaboration



Christian BLACHE



Sarah JIMENEZ



Danièle PERALEZ

Titre et qualité des formateurs

Nos formateurs intervenants possèdent une expérience professionnelle et/ou un titre de formateur professionnel d'adultes.

Sommaire

MANAGEMENT & COLLABORATION

- 1 - Mobiliser les bases du management
- 2 - Optimiser ses leviers de performance : introduction aux KPIs
- 3 - Accroître ses résultats avec les 4 disciplines de l'exécution
- 4 - Manager en mode Agile
- 5 - Construire et mener un projet efficacement avec le cycle DMAIC
- 6 - Faciliter des groupes de co-développement
- 7 - Manager son équipe en intelligence collective
- 8 - Gérer ses projets et son organisation en mode Agile
- 9 - Mobiliser l'intelligence collective pour accompagner le changement
- 10 - Découvrir le rôle d'animateur d'équipe/opérationnel
- 11 - Animateur opérationnel : renforcer son professionnalisme
- 12 - Animer et manager par l'intelligence situationnelle
- 13 - Développer son leadership au féminin
- 14 - Développer son agilité comportementale et leadership
- 15 - Réussir le changement en mobilisant son équipe

Organisation : sur site client ou à distance

Nous contacter pour une proposition de date.

Pour faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap, merci de nous contacter un mois avant la date souhaitée afin d'étudier la meilleure adaptation des méthodes, dans la mesure du possible.

1

Mobiliser les bases du management

Contenu pédagogique

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Situer son rôle de manager, comprendre ses responsabilités et faire adhérer son équipe aux objectifs de l'entreprise
- Structurer et planifier ses actions de management et savoir gérer les situations de face à face
- Favoriser un esprit d'équipe et sensibiliser les collaborateurs aux objectifs de l'entreprise

+ Les clés de réussite du management
+ Pédagogie active
+ Nombreux outils applicables immédiatement
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en



Présentiel



Distanciel

ISTÉ CONSEIL

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra à vos collaborateurs de maîtriser les outils fondamentaux du management pour gagner en efficacité

Modalités

Public
Tout collaborateur animateur, chef d'équipe, agent de maîtrise, manager

Tarif
Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée
2 jours (14 heures)

Pré-requis
Maîtriser le socle des connaissances : lire, écrire, parler français et compter.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...)

1-Optimiser le temps
- Fixer les priorités
- Identifier les mangeurs de temps

2-Conduire un brief productif
- Préparer et assurer le suivi
- Encadrer les échanges

3-Mener un entretien constructif
- Agir en manager
- Les méthodologies d'entretien
- Le feed-back positif
- Le recadrage constructif

4-Communiquer efficacement
- Ecouter efficacement
- Savoir reformuler

5-Gérer les conflits
- Faire face à l'agressivité et aux reproches
- Sortir des jeux psychologiques
- La posture du médiateur

2

Optimiser ses leviers de performance : introduction aux KPIs



Thaïs LANFRAY

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre le concept des KPIs (Key Performance Indicators) et leur importance dans la gestion de la performance
- Apprendre à sélectionner et définir des KPIs pertinents pour mesurer et améliorer les performances d'une organisation
- Savoir interpréter les KPIs et les utiliser pour prendre des décisions éclairées et optimiser les leviers de performance
- Acquérir les compétences nécessaires pour mettre en place un tableau de bord de suivi des KPIs efficace

+ Pédagogie active
+ Formation personnalisable
+ Formatrice experte
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en

Présentiel

Distanciel

ISTÉ CONSEIL

Cette formation construite à partir d'une pédagogie interactive et pratique permettra à vos collaborateurs de contribuer activement à l'amélioration des performance de votre entreprise.

Modalités
de formation

Public

Responsables, collaborateurs

Tarif

Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée

1 jour (7 heures)

Pré-requis

Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis. Une connaissance générale du fonctionnement de l'organisation et des objectifs stratégiques serait un plus

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...).

1. Introduction et définition des KPIs

- Définition des KPIs et leur rôle dans la gestion de la performance
- Différence entre KPIs, objectifs et mesures
- Exemples de KPIs dans différents domaines d'activité

2. Sélection des KPIs

- Méthodologie pour choisir des KPIs pertinents
- Critères de sélection des KPIs
- Étapes pour définir des KPIs clairs, mesurables et stratégiques
- Exercices pratiques de sélection et définition de KPIs

3. Interprétation et utilisation des KPIs

- Analyse des KPIs pour évaluer la performance actuelle
- Détecter les écarts et identifier les opportunités d'amélioration
- Prendre des décisions éclairées et piloter la performance
- Cas d'étude sur l'interprétation des KPIs.

4. Comprendre la situation par l'analyse

- Identifier les écarts de performance
- Déterminer les causes de défauts et opportunités d'amélioration
- Développer sa capacité d'analyse

5. Mise en place d'un tableau de bord de suivi des KPIs

- Méthodologie pour concevoir un tableau de bord efficace
- Choix des indicateurs clés à inclure dans son tableau de bord
- Bonnes pratiques de communication des résultats

Chacun des points traités fera l'objet d'exercices d'applications et d'exercices avec debriefing

3

Accroitre ses résultats avec les 4 disciplines de l'exécution



Thaïs LANFRAY

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les concepts clés des 4 disciplines de l'exécution
- Apprendre à appliquer chaque discipline pour accroître les résultats et atteindre les objectifs souhaités
- Acquérir des compétences pratiques pour mettre en œuvre les 4 disciplines dans son environnement professionnel
- Savoir mesurer et suivre les progrès réalisés grâce aux 4DX

+ Pédagogie active
+ Formation personnalisable
+ Formatrice experte
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en

Présentiel

Distanciel

ISTÉ CONSEIL

Cette formation construite à partir d'une pédagogie interactive et participative permettra à vos managers et superviseurs de fédérer leurs équipes à contribuer activement aux résultats de votre entreprise.

Modalités
de formation

Public
Responsables, superviseurs

Tarif
Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée
1 jour (7 heures)
Option en sus : accompagnements collectifs pour la mise en action

Pré-requis
Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis.
Un poste en encadrement d'équipe serait un plus.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...).

1. Introduction et Discipline 1 : Choisir ses objectifs clés
- Introduction du concept
- Identification des objectifs majeurs et des résultats attendus
- Définition des mesures clés pour évaluer les progrès réalisés
- Exercices pratiques pour sélectionner et définir les objectifs clés

2. Discipline 2 : Agir sur les leviers de performance
- Explication de la discipline 2 : lead vs lag
- Identification des priorités pour atteindre ses objectifs clés
- Création d'un plan d'action efficace et mesurable
- Exemples de la discipline 2

3. Discipline 3 : Tenir un scoreboard convainquant
- Présentation de la discipline 3 : règles d'or
- Instaurer une culture de responsabilisation
- Méthodes pour suivre les progrès et ajuster les actions
- Cas concrets et design collectif d'un tableau de bord

4. Discipline 4 : Créer une cadence de responsabilisation
- Introduction de la quatrième discipline : règles d'or
- Importance de la reconnaissance et de la célébration des succès
- Méthodes pour valoriser les accomplissements individuels et d'équipe.
- Techniques pour encourager la responsabilité et exercices pour développer une culture de célébration et de motivation

Chacun des points traités fera l'objet d'exercices d'applications et d'exercices avec debriefing

4

Manager en mode Agile

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les spécificités d'une organisation et d'une entreprise agiles
- Devenir un leader agile dans un environnement en mutation constante
- Identifier et déployer les attitudes et comportements favorisant l'agilité : Anticiper, Collaborer, Innover.
- Développer son agilité personnelle et sa confiance en soi
- Stimuler l'intelligence collective visant à développer des pratiques de co-élaboration et de co-création intégrant le plaisir partagé, l'engagement et le bien-être au travail (performance individuelle et collective)
- Mettre en place des rituels d'entraînements quotidiens pour incarner le leader agile.

Contenu pédagogique

+ Pédagogie active et ludique
+ Exercice sur des projets réels des participants
+ Hybridation possible
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en



Présentiel



Distanciel

ISTÉ CONSEIL

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra à vos collaborateurs de comprendre la nécessité du leardership agile dans le contexte actuel, d'identifier et de développer les facteurs favorisant l'agilité individuelle et collective, d'adopter une posture qui favorise la créativité et l'innovation, de favoriser l'intelligence collective des équipes, de développer et pérenniser la performance des équipes, de pratiquer les ressources «agiles» au quotidien.

Modalités
de formation

Public
Tout collaborateur manager et équipe de direction

Tarif
Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée
2 jours (14 heures)

Pré-requis
Maîtriser le socle des connaissances : lire, écrire, parler français et compter.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...).

De l'entreprise traditionnelle à l'entreprise collaborative
- Les spécificités d'une organisation et d'une entreprise agiles

Démarche de l'agilité comportementale :
- Les attitudes et comportements favorisant l'agilité :
  Anticiper, Collaborer, Innover,
- L'agilité personnelle, estime, confiance et affirmation de soi

Intelligence collective
- Développement des pratiques de co-élaboration, de co-création, intégrant le plaisir partagé, l'engagement et le bien-être au travail (performance individuelle et collective)

Pratique au quotidien
- Pratiquer des rituels d'entraînements individuels et collectifs pour incarner le leader agile

5

Construire et mener un projet efficacement avec le cycle DMAIC



Thaïs LANFRAY

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre la méthodologie Lean Six Sigma
- Disposer d'outils et de techniques pour mieux gérer un projet
- Avoir une approche rationnelle pour initialiser un projet
- Structurer une démarche rigoureuse pour convaincre

+ Méthode Lean Six Sigma

+ Boite à outils pratiques directement applicables

+ Possibilité d'accompagnement

Formation en

Présentiel

Distanciel

ISTÉA CONSEIL

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra à vos collaborateurs d'initier et de gérer des projets avec méthodologie et coopérativement.

Modalités
de formation

Public
Tout collaborateur participant à un projet

Tarif
Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée
3 jours (21 heures)
Option : accompagnements de projet

Pré-requis
Maîtriser le socle des connaissances : lire, écrire, parler français et compter.
Connaître le milieu professionnel

Programme

Accueil, inclusion, mesure des attentes et niveau des stagiaires, formation, déclusion.

1. Comprendre la méthodologie Lean Six Sigma
- Principes de base du modèle
- Découverte de l'approche DMAIC
- Introduction des 5 phases d'un projet et des outils associés

2. Définir un projet
- Repérer les enjeux, problèmes et/ou opportunités
- Décrire le contexte et composantes
- Fixer des objectifs SMART
- Cadrer le périmètre et clarifier la situation initiale
- Cartographier les acteurs et intervenants clés

3. Mesurer la situation et outils associés
- Élaborer un plan de collecte de données et mesurer la performance
- Instaurer une vision critique et analytique
- Expérimenter des outils de mesure

4. Comprendre la situation par l'analyse
- Identifier les écarts de performance
- Déterminer les causes des défauts
- Identifier les opportunités d'amélioration
- Développer sa capacité d'analyse avec les outils adéquats

5. Déterminer des axes d'amélioration
- Découvrir la matrice décisionnelle et le brainstorming
- Concevoir des solutions pour corriger et prévenir les problèmes
- Savoir élaborer et déployer un plan d'action

6. Contrôler la mise en actions
- Contractualiser les accords et définir des indices de performance
- Piloter la mise en action des solutions et engagements
- Capitaliser les bonnes pratiques et analyser les dysfonctionnements

Chacun des points traités fera l'objet d'exercices d'application et d'exercices avec debriefing

6 Faciliter des groupes de co-développement



Carol PICON
Partenaire ISTEA

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les principes des méthodes d'Intelligence Collective et la place du co-développement
- Maîtriser les différentes étapes du processus de co-développement,
- Découvrir les pratiques dérivées et les cas d'utilisation,
- Maîtriser la posture de facilitateur de groupe de co-développement,
- Expérimenter la démarche de co-développement.

+ Les clés de réussite de l'intelligence collective
+ Pratique du co-développement
+ Boite à outils du facilitateur
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en

Présentiel | Distanciel

Le co-développement est une approche de développement individuel et collectif favorisant l'échange et la résolution de problèmes par la mobilisation de l'Intelligence Collective et l'apprentissage par l'expérience entre pairs. Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra de découvrir et d'expérimenter les différentes étapes de cette approche afin de l'utiliser dans la pratique d'accompagnement ou dans les pratiques managériales. Elle permettra également d'adopter une posture de facilitateur et donnera les clés pour construire des groupes ou mettre en place des communautés

Modalités
de formation

Public

Tout collaborateur, facilitateur, coach, manager, responsable de transformation, dirigeant

Tarif

Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée

2 jours (14 heures).

Pré-requis

Maîtriser le socle des connaissances : lire, écrire, parler français et compter.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...).

1. Comprendre l'Intelligence Collective
- Définir l'Intelligence Collective
- Pourquoi mobiliser l'Intelligence Collective ?
- Créer les conditions d'émergence
- Les facteurs de succès
- La place du co-développement

2. Le processus de co-développement
- Distinguer les différents rôles
- Connaître les différentes étapes
- Découvrir les pratiques dérivées
- Identifier les contextes d'utilisation
- S'entraîner

3. Adopter une posture de facilitateur
- Connaître les différentes formes d'animation
- Travailler sa posture de facilitateur
- Mobiliser toutes les formes d'Intelligence

4. Construire son groupe de co-développement
- Définir l'intention
- Définir le cadre
- Construire le déroulé et les supports d'apprentissage
- Lancer le groupe

5. Animer les séances
- Ouvrir la séance
- Inclure les participants
- Animer les processus
- Clôturer la séance
- Réaliser le bilan d'apprentissage

7

Manager son équipe en intelligence collective



Carol PICON
Partenaire ISTEA

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Créer les conditions d'émergence et de déploiement de l'Intelligence Collective dans son équipe
- Construire un leadership favorisant l'Intelligence Collective
- S'approprier les processus d'Intelligence Collective
- Développer l'agilité organisationnelle de son équipe
- Elaborer un plan de développement et d'évolution dynamique pour soi et ses équipes.

+ Les clés de réussite pour revisiter son management
+ Formation opérationnelle basée sur les échanges des stagiaires
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en

Présentiel | Distanciel

Cette formation élaborée à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra à vos collaborateurs de construire les bases d'un management collectif, d'acquérir les outils et méthode de l'Intelligence Collective en favorisant le développement de l'autonomie, de l'engagement et de l'implication afin de fédérer, motiver et aider leurs équipes à s'épanouir.

Modalités
de formation

Public
Tout collaborateur manager, dirigeant, chef de projet souhaitant modifier l'Intelligence Collective de son équipe.

Tarif
Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée
3 jours (21 heures).

Pré-requis
Expérience de gestion d'équipes et de management souhaitée.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...)

1- Comprendre les principes et les bases de l'Intelligence Collective

- Définir l'Intelligence Collective
- Pourquoi mobiliser l'Intelligence Collective ?
- Créer les conditions d'émergence
- Mode de décision et Intelligence Collective
- Les facteurs de succès
- Exercice "La modélisation des facteurs de succès"

2- Les conditions pour faire émerger l'Intelligence Collective

- Le cadre : règles du jeu, climat, énergie
- La posture : savoir-être et savoir-faire du manager-facilitateur
- L'intention et la vision partagée
- La construction d'une vision collective partagée
- Expérimentation d'un "World Café"

3- Construire un leadership favorisant l'Intelligence Collective

- Trouver son alignement personnel
- Se connecter à soi pour pouvoir se connecter à l'autre
  Entraînement : clarifier, dynamiser sa vision personnelle et son fonctionnement avec son équipe, son écosystème
- Créer la connexion avec son équipe
  Outil :"le blason individuel et collectif"
- L'alignement collectif : Valeurs-Vision-Mission-Objectifs
  Outil : «la pyramide de Dilts"

4- Développer l'agilité organisationnelle de son équipe

- Mettre en place une organisation collaborative
- Choisir les méthodes/outils en fonction des besoins et objectifs
- Libérer les intelligences multiples et encourager la créativité
  Outil : le co-développement ou l'accélérateur de projet
- Co-construire l'organisation de l'équipe
  Outil : le tableau de délégation
- Favoriser les conditions de l'amélioration continue
  Entraînement : construire une rétrospective

8

Gérer ses projets et son organisation en mode Agile



Carol PICON
Partenaire ISTEA

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les principes de base et les pratiques des méthodes agiles
- Mettre en pratique les méthodes agiles (Scrum, Kanban)
- Intégrer les méthodes et outils agiles dans votre organisation
- Mieux maîtriser les délais, les coûts et la production des projets
- Introduire la culture agile pour développer le potentiel des équipes.

+ Méthode Scrum et Kanban
+ Pédagogie active
+ Formation opérationnelle basée sur des cas réels des stagiaires
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en

Présentiel | Distanciel

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra à vos collaborateurs de passer en revue les grands principes agiles et de se familiariser avec les différentes méthodes et leur champ d'application, d'identifier les bonnes pratiques à mettre en œuvre et comment bien accompagner la transition vers ces méthodes et modes d'organisation ainsi que les conditions favorisant le développement de l'autonomie, de l'engagement et de l'implication des équipes.

Modalités
de formation

Public

Tout collaborateur manager, chef de projet, membre d'une équipe projets.

Tarif

Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée

2 jours (14 heures).

Pré-requis

Maîtriser les bases du socle des connaissances : lire, écrire, parler français, compter.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...).

1. Introduction
- Qu'est-ce que l'agilité ?
- Les origines des méthodes agiles
- Différence entre approches classiques et approches agiles
- Les valeurs et les principes agiles
- Les idées reçues sur l'agilité

2. Les principes communs
- La collaboration quotidienne
- Le management visuel
- L'adaptabilité
- L'auto-gestion
- L'amélioration continue

3. La méthode SCRUM
- Les principes de base
- Les cas d'utilisation
- Les pratiques (développement itératif, définition et priorisation des User stories, gestion du Backlog, planification et organisation des Itérations, revue des Itérations, Rétrospectives)
- Les rôles

4. La méthode KANBAN
- Les principes de base
- Les cas d'utilisation
- Les pratiques (visualisation, limitation du travail en cours, gestion du flux, implémentation des boucles de feedback, amélioration de manière collective)

5. Développer l'agilité organisationnelle de son équipe
- Les changements de postures
- La co-construction de l'organisation
- La délégation et distribution des responsabilités
- Les conditions de succès

6. La mise en œuvre
- Quelle méthode choisir pour mon organisation ou mon projet
- Comment démarrer la mise en œuvre
- Quels outils utiliser ?

9

Mobiliser l'intelligence collective pour accompagner le changement



Carol PICON
Partenaire ISTEA

- Déterminer les conditions d'émergence et de déploiement de l'Intelligence Collective
- Exercer un rôle de facilitateur favorisant l'implication, l'émergence et la collaboration
- S'approprier les processus d'Intelligence Collective
- Construire ses ateliers d'Intelligence Collective

+
+ Les clés de réussite pour mobiliser l'intelligence collective
+ Boite à outils directement applicables
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en

Présentiel | Distanciel

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra à vos collaborateurs de comprendre les processus d'Intelligence Collective et de former à plusieurs méthodes collaboratives pour accompagner dans la construction et la mise en place d'ateliers ou dans le rôle de facilitateur.

Modalités
de formation

Public

Tout collaborateur manager, responsable de la transformation, facilitateur interne, consultant coach...

Tarif

Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée

2 jours (14 heures).

Pré-requis

Maîtriser le socle des connaissances : lire, écrire, parler français et compter.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...).

1. Comprendre l'Intelligence Collective
- Définir l'Intelligence Collective
- Pourquoi mobiliser l'Intelligence Collective ?
- Créer les conditions d'émergence
- Mode de décision et Intelligence Collective
- Les facteurs de succès

2. Comment utiliser l'Intelligence Collective
- Identifier les contextes d'utilisation
- Dans quel but utiliser l'Intelligence Collective
- Les différentes phases de l'Intelligence Collective
- Exemple de processus

3. Construire un atelier d'Intelligence Collective
- Définir l'intention
- Définir le cadre
- Construire le déroulé
- Choisir les processus et outils
- Préparer son atelier

4. Adopter une posture de facilitateur
- Connaître les différentes formes d'animation
- Travailler sa posture de facilitateur
- Mobiliser toutes les formes d'Intelligence
- Faire vivre au collectif les différentes dimensions

5. Animer un atelier
- Ouvrir l'atelier
- Inclure les participants
- Animer le collectif
- Clôture l'atelier
- Réaliser le bilan de restitution

6. Construire sa boîte à outils
- La boîte à outils du facilitateur

10

Découvrir le rôle d'animateur d'équipe /opérationnel

Contenu pédagogique

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Animer une équipe
- Maîtriser les fondamentaux du rôle d'animateur
- Comprendre le périmètre d'une nouvelle fonction
- Prende conscience du rôle attendu
- Animer une équipe en adéquation avec le niveau d'exigence et de valeurs de l'entreprise
- Communiquer efficacement les informations auprès de l'équipe
- Adapter ses réactions en fonction du contexte (motiver, aider, recadrer)
- Appliquer les principes de la transmission du savoir-faire

+ Les clés de réussite pour animer une équipe
+ Outils pratiques directement applicables : check liste, template...
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en



Présentiel



Distanciel

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra à vos collaborateurs d'apprendre et d'acquérir les techniques du rôle d'animateur d'équipe opérationnelle et de maîtriser ou de renforcer leur rôle et leur posture

Modalités
de formation

Public
Tout collaborateur en charge d'une équipe ou sur le point d'évoluer vers une fonction d'encadrement.

Tarif
Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée
2 jours (14 heures)

Pré-requis
Maîtriser le socle des connaissances : lire, écrire, parler français et compter.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...)

1.Comprendre l'organisation de l'entreprise
- La fonction d'animateur au sein de l'entreprise,
- La valeur ajoutée d'un animateur d'équipe.

2.Animer, motiver et responsabiliser l'équipe
- Comment susciter l'intérêt et l'engagement de chacun ?
- Responsabiliser l'équipe.

3.Les attitudes à privilégier face aux difficultés rencontrées
- Communiquer, informer, décider.

4.Connaître les styles d'animation
- Directif, passif, participatif.
- Mon rôle et celui de l'équipe.

5.Se confronter à des situations d'animation
- par échanges d'expériences ou simulation par jeux de rôle

11

Animateur opérationnel : renforcez votre professionnalisme !

Contenu pédagogique

OBJECTIF PEDAGOGIQUE

- Mobiliser les compétences nécessaires à l'accomplissement de leur mission
- Adopter une posture pour embarquer les équipes

+ Pédagogie active
+ Formation opérationnelle basée sur des cas réels et exemples des stagiaires
+ Formation personnalisable
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en



Présentiel



Distanciel

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra à vos collaborateurs de réaffirmer le rôle et les responsabilités de l'animateur opérationnel et du manager pour répondre aux attentes de l'entreprise.

Modalités
de formation

Public

Tout collaborateur animateur opérationnel.

Tarif

Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée

1 jour (7 heures)

Pré-requis

Maîtriser le socle des connaissances : lire, écrire, parler français et compter.
Ancienneté d'au moins 3 ans dans l'animation opérationnelle.

Programme

- Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...)
- L'idée que je me fais de mon poste.
- Mon vécu / la réalité,
- Quelles sont les attentes opérationnelles de l'entreprise ?
- Quel relationnel êtes-vous ?
- Vos expériences les plus marquantes en tant qu'animateur
- L'identification des axes de son poste et le positionnement de sa fonction.
- La méthode d'analyse et de résolution de problèmes.
- Capitaliser sur les succès, échanges de bonnes pratiques.

Animer et manager par l'intelligence situationnelle

12



Thaïs LANFRAY

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les fondements de l'intelligence situationnelle et son importance dans le management d'équipe
- Développer ses compétences pour renforcer son relationnel et optimiser la performance individuelle et collective
- Apprendre à adapter son style de leadership en fonction des situations et des membres de l'équipe
- Maîtriser les outils et techniques du management situationnel

+ Pédagogie active
+ Formation opérationnelle : nombreux outils applicables immédiatement.
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en

Présentiel | Distanciel

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative dotera vos managers et responsables des compétences clés pour adapter leur style de leadership en fonction des situations et des membres de leur équipe.

Modalités
de formation

Public
Responsables, managers, ou futurs managers de tous niveaux hiérarchiques

Tarif
Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée
3 jours (21 heures)

Pré-requis
Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis.
Une expérience en encadrement d'équipe serait un plus.
Recommandé : Faire profils DISC en amont

Programme

Accueil, inclusion, mesure des attentes et niveau des stagiaires, formation, déclusion.

1. Introduction à l'intelligence situationnelle
- Introduction au leadership et au management situationnel
- Connaître les 4 styles de management de l'intelligence situationnelle : directif, persuasif, participatif et délégatif
- Évaluation des styles de leadership personnels des participants

2. Leadership situationnel de Hersey & Blanchard
- Identifier le style de leadership le plus adapté à chaque situation
- Analyse de situations et styles de leadership appropriés
- Exercices pratiques pour identifier le style de leadership adapté à chaque situation

3. Phases de structuration d'une équipe de Bruce Tuckman
- Connaître les différentes phases de structuration d'une équipe : formation, tempête, normalisation, performance, dissolution
- Savoir gérer chaque phase de manière efficace pour favoriser la coopération et la synergie entre les membres de l'équipe

4. Comprendre son unicité avec le modèle DISC
- Connaître DISC et ses applications dans le management
- Identifier son profil DISC et comprendre ses forces et faiblesses
- Adapter son style de communication aux profils DISC des membres de l'équipe

5. Communication et application des principes
- Les bases de la communication efficace en leadership
- Adaptation du style de leadership en fonction des situations, des compétences et des besoins des collaborateurs.
- Développement des compétences en feedback et en coaching
- Utilisation des outils et des techniques du management situationnel.

Chacun des points traités fera l'objet d'exercices d'applications, études de cas, simulations et d'exercices avec debriefing

13

Développer son leadership au féminin



Nathalie SALEM

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Définir le leadership, clarifier les enjeux du leader d'aujourd'hui
- Clarifier ses croyances parasites et ses préjugés, s'en affranchir pour gagner en liberté d'être
- Identifier les forces du « Féminin », se reconnecter à sa puissance de femme
- Réactualiser l'image de soi, s'appuyer sur ses talents, s'autoriser l'ambition.
- Accepter et incarner son leadership singulier.
- Elaborer et enrichir sa « boîte à outils ».

+ Pédagogie active et expérientielle
+ Profondeur sur les modes de fonctionnement intrinsèques de chacune
+ Outils pratiques directement applicables

Formation en

Présentiel

Distanciel

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra à vos collaboratrices de s'autoriser, oser et incarner tout en gagnant en puissance, en authenticité et en impact.

Modalités
de formation

Public

Toute collaboratrice

Tarif

Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée

En présentiel : 2 Jours + 1/2 journée

En distanciel : 5 modules d'une 1/2 journée : 4 modules initiaux + 1 module d'ancrage

Pré-requis

Maîtriser le socle des connaissances : lire, écrire, parler français et compter.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...).

1 - Définir le leadership

- Clarifier le leadership, ses composantes et ses enjeux
- De la posture de manager à celle de leader
- Dépasser les représentations stéréotypées du leadership liées au féminin / masculin

2 - S'autoriser la puissance du féminin

- Les 3 syndromes à dépasser : identifier ses freins, les dépasser
- A partir des archétypes du féminin, réveiller l'héroïne qui sommeille en soi
- Développer son intelligence émotionnelle, son intuition, son pragmatisme au service du leadership.

3 - Affiner et affirmer son leadership

- Identifier ses dominantes parmi les différents styles de leadership
- Clarifier ses forces, ses ressources, ses talents singuliers pour mieux les utiliser
- Cultiver son influence, construire ses stratégies d'alliance.
- S'autoriser l'ambition et savoir se préserver.

4 - Constituer et enrichir sa « boîte à outils »

- Elaborer SA boîte à outils
- Poser les premiers jalons
- Prendre rendez-vous avec soi-même

14

Développer son agilité comportementale et leadership

Contenu pédagogique

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Gérer l'expression de ses émotions et celles des autres, maitriser ses comportements relationnels
- Optimiser l'harmonie et l'efficacité de sa communication interpersonnelle
- Rétablir la qualité des échanges dans les situations relationnelles dégradées
- Améliorer l'efficacité et l'impact positif de son leadership
- S'approprier les outils et méthodes de la formation à des fins de développement personnel et dans ses relations professionnelles

+ Pédagogie active et expérientielle
+ Profondeur sur les modes de fonctionnement intrinsèques de chacune
+ Outils pratiques directement applicables

Formation en



Présentiel



Distanciel

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative donnera à vos collaborateurs les clés opérationnelles pour optimiser leurs compétences de Leadership et résoudre les problèmes de communication par la communication. Ils seront en mesure de gérer une situation difficile dans une organisation, d'aider une personne sous stress à s'en sortir, de décrypter l'enjeu d'un comportement inapproprié, de mettre l'intelligence émotionnelle en action, d'optimiser la coopération, la cohésion d'équipe et faire le pari de la confiance, de l'innovation afin d'apporter davantage d'autonomie et de capacité d'initiative à chacun.

Modalités
de formation

Public

Salariés, dirigeants, managers, responsables de service, chefs d'équipe, professionnels de l'encadrement, coach

Tarif

Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée

2 jours (14 heures).

Pré-requis

Maîtriser le socle des connaissances : lire, écrire, parler français et compter.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...).

- Les positionnements relationnels
- Communication interpersonnelle et gestion du stress : Croissance et Survie
- Intelligence Émotionnelle en action
- Le modèle de communication ComProfiles : Registres de communication, besoins relationnels, stress et comportements
- Débriefing de vos profils personnels de communication
- Agilité Comportementale : adaptation en Croissance aux caractéristiques d'une personne en situation de stress
- Expérimentation par des jeux de rôles des spécificités de chaque registre de communication
- Débriefing & consolidation des méthodes d'adaptation
- Leadership : dimensions & styles

Réussir le changement en mobilisant son équipe

15

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Acquérir des clés de compréhension des différentes étapes du changement
- Identifier et actionner les leviers d'un changement réussi
- Co-construire la vision d'avenir avec son équipe, mobiliser les énergies grâce à l'intelligence collective
- Gérer l'incertitude, le stress, anticiper et gérer les conflits
- Prendre du recul, se préserver, gagner en discernement.



Nathalie SALEM

+ Les clés de la réussite pour manger le changement
+ Formation opérationnelle : Nombreux outils applicables immédiatement
+ Pédagogie active
+ Possibilité d'accompagnement

Formation en

Présentiel | Distanciel

Cette formation construite à partir d'une pédagogie ludique et participative permettra à vos collaborateurs de passer de « je résiste » / « je subis » au mode « j'agis », de donner du sens, de fédérer et d'entraîner dans l'action

Modalités
de formation

Public
Manager, responsable d'équipe, responsable RH en charge de mener un projet de réorganisation, de fusion.

Tarif
Devis chiffrés disponibles sur demande, veuillez nous contacter

Durée
4 jours

Pré-requis
Maîtriser le socle des connaissances : lire, écrire, parler français et compter.

Programme

Accueil, prise de contact, mesure de niveau et recueil des attentes des participants (icebreaker, quiz...),

1-Comprendre les étapes du changement
- Comprendre les étapes du changement d'après le modèle d'E. Kubler Ross
- Identifier les deux faces du changement
- Comprendre et gérer les émotions, favoriser la parole et savoir écouter
- Adopter la « juste posture » face aux équipes et aux collaborateurs.

2-Identifier les risques inhérents au changement
- Sortir de la spirale du désengagement en rendant acteur du changement
- Anticiper, identifier et déjouer les conflits
- Construire sa stratégie d'alliance
- Danser avec les imprévus, les changements, les erreurs.

3-Expérimenter les conditions favorables aux changements
- Expérimenter le pouvoir de l'inclusion
- Co-construire une vision d'avenir porteuse de sens
- Elaborer les plans d'actions, créer les groupes de travail, suivre les avancées en favorisant l'intelligence collective
- Créer des rituels de partage, célébrer les avancées et les réussites.

4-Constituer et enrichir sa « boîte à outils »
- Se ressourcer, prendre soin de son capital santé.
- Elaborer SA boîte à outils
- Poser les premiers jalons
- Prendre rendez-vous avec soi-même



SCAN ME

contact@isteaconseil.fr

ISTÉA CONSEIL