

# Pour la croissance de vos managers 2026

# Les parcours managers

# Le programme managers

## posture et outils

### Informations clés



Formation  
intra-entreprise



**4 jours (2\*2jours)**  
**soit 28 heures**



Présentiel



Sur devis

### Cibles

Toute personne ayant  
une fonction managériale  
(hiérarchique ou  
fonctionnel)

### Matériel nécessaire

Aucun matériel  
nécessaire.

### Pré-requis

Aucun pré-requis,  
cependant une  
expérience en  
management ou en  
communication est un  
plus.

### Attestations de fin de formation

Remise à l'issu de la  
formation et du  
questionnaire

### Pourquoi participer

Vous souhaitez développer les compétences manageriales nécessaires pour souhaitant **attirer, fidéliser et engager** vos équipes tout en renforçant votre rôle de leader?  
Embarquez pour 2 modules de 2 jours, pour découvrir les outils et postures qui favorisent **l'autonomie, l'implication, la performance**, et le développement de vos collaborateurs. essentielles pour réussir.

### Les objectifs de la formation

- **Maîtriser les rôles et responsabilités d'un manager**, ainsi que les composantes du leadership et de la gestion d'équipe.
- **Adopter une posture managériale** pour développer la confiance et l'autonomie des collaborateurs.
- Encourager **l'efficacité individuelle et collective**.
- **Faire preuve de courage managérial** en osant donner des feedbacks constructifs et en abordant les situations délicates avec assurance.
- **Créer un environnement propice** à l'implication et à la motivation des équipes, en identifiant les freins et leviers de motivation.
- **Mettre en place un calendrier managérial** structuré pour soutenir la performance et la cohésion de l'équipe.
- Favoriser **l'autonomie et l'engagement des équipes**.
- Maîtriser le **management situationnel et la délégation**
- **Accompagner le changement**
- **Régulier les conflits** et soutenir à la prise de décision.

### La pédagogie

- **Les supports pédagogiques** : slides de présentation, carnet de bord et fiches pratiques.
- **Le mode d'évaluation des acquis** : questionnaires d'évaluation en fin de session.
- **Les atouts de notre démarche** :
  - **Une formatrice-coach** pour favoriser l'apprentissage et les dynamiques relationnelles.
  - **Une approche andragogique de la formation** : un apprentissage en hélicoptère pour favoriser la mise en pratique et l'appropriation
  - **Une approche qui nourrit les 3 dimensions** la tête (la pensée), le cœur (les émotions), le corps (le passage à l'action) pour un meilleur ancrage.

## Journée 1

- **Introduction et inclusion :**  
Établir les objectifs individuels et collectifs de la formation.  
Créer les conditions pour permettre la création du groupe, l'entraide et l'apprentissage
- **Les rôles et responsabilités du manager :**  
Découvrir les 5 rôles du manager et réaliser un autodiagnostic
- **La posture managériale :**
  - L'impact de la vision du manager sur la performance des équipes
  - Les enjeux de l'authenticité et de la pédagogie blanche
  - Les postures managériales qui freinent l'implication des collaborateurs
  - Les postures qui encouragent le développement de l'autonomie et l'engagement
  - Auto-diagnostic personnel et engagements
- **Comprendre et déjouer le complexe de l'imposteur**
- **Renforcer l'estime de soi**
  - Les 3 dimensions de Will Schutz pour développer l'estime de soi : clé du développement de la performance individuelle et collective
  - L'application dans la vie de l'équipe

## Journée 2

- **La boussole du manager : l'indispensable pour impliquer les équipes**
- **Donner du sens individuellement et collective**
  - L'enjeu de définir et communiquer sur la vision, la mission, les objectifs
  - L'état des lieux et le plan d'action individuel
  - L'importance de la clarté et de la complémentarité des rôles
- **Créer les conditions de sécurité qui permettent la collaboration**
  - Le cadre de travail et les protections, préalable
  - Les protocoles de cadrage et de recadrage
- **Oser dire pour motiver et mettre en mouvement**
  - Les composantes de la motivation
  - Le feed-back : encouragements et reconnaissance
  - Le feed-forward : retours et progression
- **Identifier et endosser les composantes du leadership**
  - La pyramide du pouvoir
  - Les attributs du pouvoir et de la délégation
- **Favoriser l'esprit d'équipe**
  - Nourrir les différents besoins essentiels de mon équipe
  - Construire mon calendrier managérial

### Journée 3

- **Introduction**
  - Présentation des objectifs de la formation.
  - Co-construction des règles de vie en groupe et création d'une dynamique d'équipe.
  - Etat des lieux individuels : atouts et axes de développement
- **Du manager opérationnel au leader inspirant**
  - Les stades de développement de l'équipe et du manager
  - Les composantes pour accélérer le développement de l'autonomie
  - Auto-diagnostic et plan d'actions
- **Un management et une délégation adaptés aux personnes et aux situations**
  - Les étapes de la roue de l'autonomie
  - Mapping de l'équipe et adaptation des actions
  - La matrice de délégation
  - Les protocoles de délégation : mises en pratique
- **Le développement de l'autonomie et les crises relationnelles**
  - Les émotions et comportements liés à chaque phase
  - L'accompagnement adapté à chaque phase et les deuils associés

### Journée 4

- **La croissance, vecteur de changement**
  - La stratégie de changement (du projet, de l'équipe, de l'entreprise)
  - Le principe d'homéostasie : compréhension des mécanismes de résistance au changement et de l'accompagnement nécessaire.
- **L'accompagnement au changement**
  - L'accueil et l'accompagnement nécessaires des résistances
  - La cartographie de l'équipe pour identifier les alliés et les résistances.
  - L'importance de la prise en compte des émotions
  - Les erreurs de communication dans la gestion du changement
- **La prévention et la gestion des conflits**
  - La capacité de réguler une composante de l'équipe performante
  - Le cadre préalable à la prévention et à la gestion des conflits
  - Du désaccord au malentendu
  - Les postures et protocoles de régulation
- **La posture de soutien**
  - L'aide à la décision et le soutien aux collaborateurs

# Votre équipe de formation

# VOTRE O.F

## organisme de formation

### Notre histoire

L'agence Cocoon est née de la rencontre de deux parcours complémentaires et palpitants : Sabrina, chef d'entreprise avec une riche expérience en communication, et Amandine, experte dans l'accompagnement RH.

Fortes de leurs expertises respectives, elles se sont unies pour créer Cocoon, une agence dédiée à l'**accompagnement des entreprises dans les dynamiques et les relations humaines**.

En tant que **coachs et formatrices**, Sabrina et Amandine apportent une double expertise qui enrichit leur approche.

Leur mission est claire : **développer la posture des managers pour qu'ils puissent non seulement mieux diriger mais aussi inspirer leurs équipes**.

Grâce à leur approche combinant coaching et formation, elles aident les entreprises à **créer des environnements de travail harmonieux où la coopération et la performance collective** sont au cœur des préoccupations.

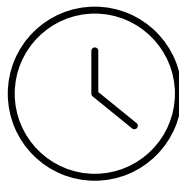
Leur engagement se traduit par un **accompagnement sur-mesure, visant à transformer les défis humains en opportunités de croissance, tant pour les individus que pour les organisations**.

### Chiffres clés 2024



**253**

formés



**+300**

heures



**22**

entreprises  
accompagnées

# VOTRE O.F

## organisme de formation

### Nos certifications



#### **Maître Praticien Coaching**

certification RNCP

Coaching organisations, équipes, dirigeants, managers



#### **Coachs et formateurs certifiées PCM**

Process Communication Model® by KCF



#### **Affiliées à la communauté - By Renaissance**

Une garantie de qualité :

- L'engagement de supervision et intervision
- Une communauté de 40 coach - formateurs
- Une expertise dans l'accompagnement du management des individus et des équipes.

### Nos cadres de référence

Analyse Transactionnelle et Théorie des Organisations (E. Berne),  
Process Communication Model® (T. Kahler),  
V. Lenhardt,  
Ecole de Palo Alto,  
Psychologie humaniste  
Approche systémique

**Prise en charge OPCO possible**



# Les atouts de notre démarche

Pour prendre le contre-pied des formations dans leur format traditionnel qui génèrent bien souvent un effet chasse d'eau...  
Nous avons élaboré une démarche qui favorise la transformation



## Contre pied #1 : une démarche en hélicoptère

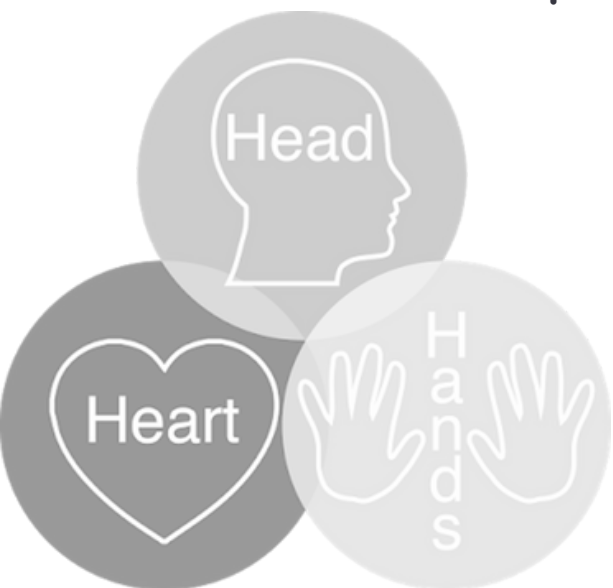


**une alternance de prise de hauteur  
et de retours sur des cas terrain concrets**

- une théorisation de la pratique et mise en pratique de la théorie
- une analyse de la pratique managériale en collectif et en individuel
- des échanges entre pairs ; une communauté de soutien

## Contre pied #2 : une démarche 3H

**3 dimensions nourries pour un enracinement durable au sein des formations-action : .**



**HEAD : nourrir la pensée**

via l'apprentissage et l'apport théorique

**HEART : faire appel à nos émotions**

en comprenant ce qui nous déplaît dans nos fonctionnements et ce qui nous fait du bien dans la projection de situation différente, en purgeant les rancœurs qui pourraient freiner

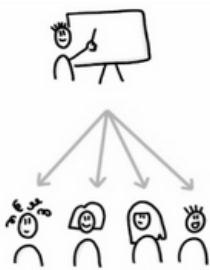
**HAND : passer à l'action**

en mobilisant son énergie et ses savoir-faire pour faire évoluer son comportement et s'approprier les outils et protocoles de manière concrète et pragmatique

## Contre pied #3 : une démarche responsabilisante

Dans nos formations-actions, nous avons développé une pratique qui favorise l'apprentissage pour des personnes déjà expérimentées.

### PEDAGOGIE

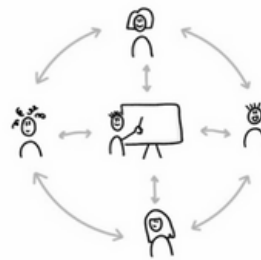


“peda” = enfants

éducation des enfants  
enseigner =  
apporter du savoir



### ANDRAGOGIE



“andros” = adultes

guide” des adultes  
apporter des savoir-faire  
à des collaborateurs en post

## NOTRE APPROCHE ANDRAGOGIQUE

Le formateur est un accompagnateur et un créateur d'environnement permettant à l'apprenant de se former par lui-même. Il n'est pas uniquement transmetteur d'information, mais avant tout maïeuticien.

**Son propre parcours est déterminant, car il va croiser ses connaissances avec celles des participants pour accélérer leur enrichissement.**

Les ingrédients principaux de l'andragogie sont :

- **Du sens :**

les personnes doivent savoir où elles vont, et pourquoi elles y vont

- **De la logique :**

les certitudes sont remises en cause, les démonstrations doivent être solides, et structurées

- **De l'expérience :**

l'intervenant doit pouvoir faire émerger le savoir-faire sur la base de ce que les personnes ont déjà vécu. Ensuite, il s'agit de compléter, ensemble, au travers d'une pratique interactive et adaptée au niveau de développement de chacun

# L'EQUIPE

## vos coaches & formatrices

**Sabrina AOUIZERATE**



Forte de 20 ans d'expérience en communication et 15 ans d'entrepreneuriat, je mets aujourd'hui mon savoir-faire au service des dirigeants pour accroître la performance des équipes et des individus, en travaillant notamment sur les dynamiques relationnelles et le développement de la connaissance et de l'estime de soi.

### **18 ans d'expérience**

#stratégie & gestion d'entreprise

#management

#communication #branding

#animation intelligence collective

#coaching d'organisation

#coaching d'équipe

#coaching individuel

#co-auteurice d'un livre blanc sur l'efficacité du CoDIR

institut  
**maïeutis**

coaching  
supervision  
enseignement



## Amandine PAUCOT

Avec 11 ans d'expérience en tant que Responsable Ressources Humaines dans des environnements variés, j'ai développé des compétences solides en stratégie RH, recrutement, formation, gestion de carrière et relations sociales. En 2021, j'ai fondé Hunomia pour accompagner les TPE/PME en tant que consultante RH, avec pour objectif de concilier les enjeux stratégiques de l'entreprise et l'épanouissement des collaborateurs. De plus, en tant que coach professionnelle, j'accompagne dirigeants et managers pour réconcilier performance, plaisir et bien-être au travail, en offrant des services sur mesure en RH et coaching.



### 15 ans d'expérience

- #direction des ressources humaines
- #stratégie et pilotage RH
- #management
- #animation intelligence collective
- #coaching d'organisation
- #coaching d'équipe
- #coaching individuel

institut coaching  
supervision  
enseignement  
**maïeutis**

