



EG3MaQuo

DUCTILE

Manager au quotidien

100%
Présentiel

Mâj 20240923



Menu Gastronomique

Comment poser les bases d'un cadre managérial opérationnel vertueux

Manager une équipe est un exercice complexe qui peut parfois générer de la confusion. Ce programme est conçu pour transmettre les principes directeurs permettant de définir un cadre managérial en phase avec votre contexte. Vous disposerez ainsi de fondamentaux essentiels pour initier, et entretenir une dynamique managériale positive et vertueuse.

Prêt(e) à vitaliser votre Adn de manager et lui donner corps en pratique ?

Objectifs Pédagogiques

- Intégrer en pratique les enjeux actuels du management
- Définir et convertir son cadre managérial en pratiques pour activer les leviers de la performance
- Adopter un positionnement vertueux dès sa prise de fonction
- Réguler les interactions du quotidien avec et au sein d'une équipe (brief collectif et entretiens individuels)

Séquençage du parcours

- Bâtir son cadre managérial et activer ses leviers de performance en pratique (Incl. Focus sur les motivations)
- Faciliter son positionnement lors d'une prise de fonction
- Préparer et mener un entretien individuel de motivation
- Recourir aux leviers collectifs
- Recevoir, traiter et émettre une critique de façon constructive
- S'alerter à propos des biais cognitifs
- S'appuyer sur l'intelligence émotionnelle
- Optimiser sa communication (méthode Disc)
- Réaliser un brief d'équipe impactant
- Conduire des entretiens de recadrage (3 modalités)
- Adapter son style managérial au bénéfice de la performance

Public : Agent de maîtrise - Encadrant de proximité – Cadre dirigeant
Effectifs : Minimum 5 personnes / Maximum 10 personnes

Modalités d'intervention	
Présentiel	<input checked="" type="checkbox"/>
Classes virtuelles (CV) ¹	<input type="checkbox"/>
E-Learning	<input type="checkbox"/>
Supervision	<input type="checkbox"/>

Session	
Intra	<input checked="" type="checkbox"/>
Inter	<input type="checkbox"/>
Prérequis / Moyens	
Aucun	

Configuration salle d'animation
Espace libre permettant un cercle de chaises. Dispositif multimédia & paper board + 2 tables
Horaires
9h-12h30 / 13h30-17h

Durées d'apprentissage

Présentiel : 2 jours + 1 jour (21h)

CV : Non concerné

E-learning : Non concerné

TOTAL
21h00min

Modalités pédagogiques		
Avant	Pendant	Après
<ul style="list-style-type: none">• Sondage pour s'auto-positionner	<ul style="list-style-type: none">- Autodiagnostic / Quiz d'ancrage mémoriel- Ateliers- Mises en situation filmées et débriefées	<ul style="list-style-type: none">• Supports pédagogiques PDF• Questionnaire d'évaluation à froid

Points forts de cette formation



- Permet la formalisation de son cadre managérial au travers d'un livret de prise de note
- Mises en situation filmées et débriefées issues de cas participants
- Ateliers de mise en pratique et de débats
- Envoi d'outils « Brise-Glace » et guide d'entretien en intersession

Satisfaction / Témoignage

- Questionnaire de satisfaction à chaud en fin de formation, puis à froid 3 semaines après la fin de la formation
- Nouveau programme... témoignages en attente




Moyens de suivi de l'exécution de l'appréciation des résultats de la formation

- Fichier des supports de formation sous format Pdf
- Attestation de formation
- Feuille d'émargement
- Certificat de réalisation

**5.400 € HT par session**

(soit 6.480 € TTC - hors frais annexes)

**PROGRAMME DETAILLE DE LA JOURNEE N° 1**

	Séquence 1	Durée
	INCLUSION ET LANCEMENT DE LA FORMATION	1h30min
<ul style="list-style-type: none">• Accueil, présentation du parcours, des enjeux et modalités• Questionnaire de Proust et expression des besoins spécifiques		

	Séquence 2	Durée
	BATIR SON CADRE MANAGERIAL ET ACTIVER SES LEVIERS DE PERFORMANCE EN PRATIQUE	1h15 XXX

Questions :	Livrables :
<ul style="list-style-type: none">- Qu'est-ce qu'un cadre managérial ?- Qu'est-ce qu'un levier ?- En quoi cadre et leviers managériaux sont essentiels pour adopter un positionnement efficient ?	<ul style="list-style-type: none">- S'approprier le livret « Cadre managérial »- Formaliser individuellement les premiers points de son cadre managérial- Acquérir des pratiques et outils permettant d'activer 4 leviers managériaux

Notions	Modalités Pédagogiques
<ul style="list-style-type: none">- Fonctions, missions, évidences et paradoxes des organisations classiques d'entreprise- Distinguer management & manipulations- Cadre et leviers managériaux- 4 Leviers : Rendre explicite / Éviter les singes / Activer les compétences / Développer les motivations	Brainstorming, questionnements interactifs, analogies illustrées Support power point pour illustrer concepts et méthodes
	Outils / Méthodes (transmission)
	<ul style="list-style-type: none">◇ L'équation de la performance◇ Météo intérieure collective◇ Livret « Mon cadre managérial » : Leviers / Évidences / Paradoxes
	Exercices pratiques / production ⇒ Prendre note individuellement sur son livret « Mon cadre managérial » des 1ers éléments jugés pertinents au regard du contexte de chacun

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée

	Séquence 3	Durée
	APPROFONDIR LES LEVIERS MOTIVATIONNELS INTERPERSONNELS	1h15 XXX

Questions :	Livrables :
<ul style="list-style-type: none">- D'où naît la motivation humaine et de quoi se nourrit-elle ?- Quelle est ma part de responsabilité dans la motivation d'une équipe ?- Comment créer les conditions favorables à la motivation ?	<ul style="list-style-type: none">- Situer les enjeux que sous-tend la motivation- Connaître les composantes et dynamiques qui soutiennent la motivation- Bénéficier de recommandations et pistes de réflexion pour activer la confiance- Recueillir 2 outils opérationnels

Notions	Modalités Pédagogiques
<ul style="list-style-type: none">- Évidences et paradoxes associés à la motivation- Les mécanismes et composants de la motivation- Les différents types de motivation- Fenêtre de Johari- 6 Leviers : Apporter de la reconnaissance / Développer les sentiments d'autonomie, de compétence, d'appartenance / équilibrer égalité et équité (réciprocité) / Valoriser ses décisions sans avoir à se justifier	Support power point pour illustrer concepts et méthodes Parabole et exemples illustrés Vidéos : Visage impassible / Performance vs Confiance
	Outils / Méthodes (transmission)
	<ul style="list-style-type: none">◇ Distinguer les motivations durables et friables◇ Fenêtre et Café de Johari (Incl. présentation des cartes « Brise Glace » et « Citations » qui seront envoyées lors de l'intersession)◇ Livret « Mon Cadre managérial » : Leviers / Évidences / Paradoxes / Valeurs
	Exercices pratiques / production ⇒ Mises en situation à l'initiative du formateur ⇒ Enrichir son livret « Mon cadre managérial »

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 4

**FACILITER SON POSITIONNEMENT
LORS D'UNE PRISE DE FONCTION**Durée
0h30

xxx

Questions :

- Comment éviter les erreurs classiques lors d'une prise de fonction ?
- Comment diagnostiquer son nouvel environnement de travail et définir ses priorités ?
- Comment annoncer et poser un cadre managérial suscitant l'adhésion de son équipe ?

Livrables :

- Méthodologie d'entretien
- Outil de synthèse du diagnostic
- Trame pour mener un débrief de restitution

Notions

- Les erreurs classiques lors d'une prise de fonction
- Les opportunités uniques que présentent une prise de fonction

Modalités Pédagogiques

Support power point pour illustrer concepts et méthodes
Échanges en collectif et partage d'expériences

Outils / Méthodes (transmission)

- ◇ 4 questions pour poser un diagnostic sur son nouvel environnement
- ◇ Une grille de synthèse pour définir ses priorités et axes de travail pour les prochains mois
- ◇ Méthodologie de débrief pour présenter son cadre managérial

Enrichir son livret « Mon cadre managérial »

⇒ Enrichir son livret « Mon cadre managérial »

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 5

MENER UN ENTRETIEN DE MOTIVATIONDurée
2h00

FCom.1.4

Questions :

- Dans quelle stratégie s'inscrivent les entretiens individuels ?
- Comment lors d'un entretien renforcer la qualité de la relation et la confiance tout en cherchant à obtenir un engagement sincère et responsable / responsabilisant ?

Livrables :

- Renforcer la qualité de la relation et obtenir un engagement sincère lors d'un entretien en moins de 5 minutes
- Distinguer les notions de posture et position
- Savoir doser les positions hautes et basses sur les contenants et les contenus d'un entretien
- Prendre conscience des pièges interactionnels et transactionnels

Notions

- Posture et position (haute et basse)
- Contenants / processus et contenus
- Les différents types de langages (verbal, non verbal, spatial)
- Les conditions et signaux attestant d'un engagement sincère et responsable
- Le triangle dramatique de Karpman

Modalités Pédagogiques

Learning by doingⁱ
Partir de situations existantes partagées par les participants
Support power point pour illustrer concepts et méthodes
Analogies pédagogiques

Outils / Méthodes (transmission)

- ◇ Adopter un positionnement stratégique et responsabilisant
- ◇ DESC au cube pour un processus en 10 étapes

Exercices pratiques / production

⇒ Mises en situation filmées et débriefées issus des témoignages ou propositions des participants

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée




Séquence 6

DECLUSION, EVALUATION ET BILAN DE LA JOURNEEDurée
30 min

- Quiz digitalisé
- Tour de parole
- Ce qui me sera utile
- Ajustements de la journée suivante

**PROGRAMME DETAILLE DE LA JOURNEE N° 2**

	Séquence 7	Durée 30min
	INCLUSION ET LANCEMENT DE LA JOURNEE	
<ul style="list-style-type: none">• Accueil, météo intérieure collective• Ancrage mémoriel de la journée précédente• Intentions		

	Séquence 8	Durée 30 min
	RECOURIR AUX LEVIERS COLLECTIFS	PM.3.1

Questions :		Livrables :	
<ul style="list-style-type: none">- Comment gagner en impact sur un collectif ?- Qu'est-ce que le Leadership ?- Comment réussir à saboter sa légitimité de manager et perdre son pouvoir d'influence ?		<ul style="list-style-type: none">- Savoir selon quels principes essentiels le leadership se déploie- Prendre conscience des priorités d'un manager et des cercles vicieux qui guettent en leur absence	
Notions		Modalités Pédagogiques	
<ul style="list-style-type: none">- Facteurs de mimétisme et conformisme- Importance et rôle des rituels collectifs- Levier du 1^{er} suiveur- Levier d'autorité : rôle, responsabilités et légitimité d'une chaîne hiérarchique- Sanction socialement acceptable	Vidéos : Bip / Leadership en 3 minutes / i comme Icare Exemples illustrés		
	Outils / Méthodes (transmission)		
	<ul style="list-style-type: none">◇ Les rituels collectifs les plus courant◇ Livret « Cadre managérial » : Leviers / Évidences / Paradoxes / Valeurs		
	Exercices pratiques / production		
	⇒ Enrichir son livret « Mon cadre managérial »		

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée

	Séquence 9	Durée 1h15
	RECEVOIR ET TRAITER UNE CRITIQUE	FCom.1.1

Questions :		Livrables :
<ul style="list-style-type: none">- Qu'est-ce qui rend le traitement d'une critique si délicat ?- Comment évaluer si une plainte est justifiée ?- Une critique agressive est-elle acceptable et mérite-t-elle une réponse ?		<ul style="list-style-type: none">- Comprendre les mécanismes permettant de sortir d'une critique de façon responsabilisante (ou de la balayer...)- Une méthodologie simple et accessible à pratiquer pour progresser
Notions <ul style="list-style-type: none">- Influence des réflexes de survie- Nécessaire vigilance à propos des opinions- Un état d'esprit à développer	Modalités Pédagogiques	
	Learning by doing Support power point pour illustrer concepts et méthodes Extrait vidéo « Polisse »	
	Outils / Méthodes (transmission)	
	◇ Repérer le contenant « opinion »	
	◇ Outil SOF	
	◇ Questionnement et reformulations pour rendre explicite	
	◇ Questions d'ouverture responsabilisantes	
	Exercices pratiques / production	
	⇒ Mises en situation sous forme de « Battle de critiques »	

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 10

Durée
0h30

XXX

S'ALERTER A PROPOS DES BIAIS COGNITIFS

Questions :

- Notre cerveau est-il aussi infaillible que nous le pensons ?
- La réalité vécue est-elle une vérité ?

Livrables :

- Prendre conscience de nos biais cognitifs pour redoubler de vigilance
- Renforcer le recours aux précautions oratoires

Notions

- Fonctionnement cognitif et modalités de décodage de l'information
- Les principaux biais cognitifs

Modalités Pédagogiques

Expérimentations, défis et jeux en collectif

Vidéos illustratives : Simon&Chabris - Anil Seth - Pub Canal+ - Perspective - T-shirt à 2€ - All that we share - African Bull Frog - Illusion auditive

Outils / Méthodes (transmission)

◇ Biais de : perception sélective, de cadrage, de halo, de disponibilité, de confirmation, de Dunning-Kruger, d'endogroupe, d'impatience, d'autorité

Exercices pratiques / production

⇒ Challenge : Lisez-ce que vous voyez - Devinez ce que je dessine - Transformez ce chiffre

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 11

Durée
1h00

FC.1.3

ÉMETTRE UNE CRITIQUE CONSTRUCTIVE

Questions :

- Lorsque je suis énervé, comment exprimer une critique responsable et responsabilisante sans travestir mes ressentis ou propos ?
- Comment obtenir une action correctrice sincère ?

Livrables :

- Intégrer les pièges et vigilances classiques avant de critiquer
- Acquérir les outils et méthodes pour exprimer une critique constructive

Notions

- Définitions et implications d'une critique
- Fonctionnement cérébral face au négatif
- Les mots « gâchettes »
- Communication positive
- Ratio de Losada

Modalités Pédagogiques

Learning by doing

Support power point pour illustrer concepts et méthodes

Extrait vidéo : « T'était où hier soir »

Outils / Méthodes (transmission)

- ◇ L'essentiel de la communication positive
- ◇ Exprimer ma critique et engager dans l'action à l'aide d'une seule question
- ◇ Méthode DESC
- ◇ Questions d'ouverture responsabilisantes

Exercices pratiques / production

⇒ Conversion des expressions ou critiques courantes à connotation négative issues des participants, en communication positive

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 12

Durée
1h00

FC.1.2

S'APPUYER SUR L'INTELLIGENCE EMOTIONNELLE

Questions :

- Qu'est-ce qu'est l'intelligence émotionnelle, où sont ses enjeux et comment fonctionne-t-elle ?
- Comment se fait-il que certaines personnes soient particulièrement à l'aise dans des relations ou des situations « inconfortables » ?

Livrables :

- Intégrer l'influence des émotions dans mes comportements et mes interactions
- Connaître les modalités permettant d'activer l'intelligence émotionnelle

Notions

- L'origine et le rôle des émotions
- Les messages délivrés par les émotions
- Les émotions fruit d'un apprentissage / Messages contraignants
- Le triangle de Beck

Modalités Pédagogiques

Support power point pour illustrer concepts et méthodes
Vidéos de curation TLMS « Les émotions » et « Les autres »
Partage systématique sur le rôle joué par nos émotions lors d'une interaction basée sur la CNV (Communication Non Violente)

Outils / Méthodes (transmission)

- ◇ 4 étapes pour entraîner son intelligence émotionnelle
- ◇ Agir pour apprendre, et réguler

Exercices pratiques / production

- ⇒ Autodiagnostic « Messages contraignants »
- ⇒ 1 séquence interactionnelle guidée issue d'un participant pour illustrer les concepts et schémas systémiques à l'œuvre

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 13

Durée
1h45min

FC.1.4

SE PREPARER ET MENER

UN ENTRETIEN DE MOTIVATION « COMPLEXE »

Questions :

- Comment préparer un entretien de motivation complexe ?
- Jusqu'où mener un entretien particulièrement délicat ?
- Et si, mon interlocuteur ne réagit pas comme souhaité, que faire ?

Livrables :

- Disposer de la méthode de préparation d'un entretien de motivation
- Ajuster la méthode et enrichir la méthode DESC au cube de nouveaux outils
- Savoir jusqu'où aller et sécuriser son intervention

Notions

- Le rôle clé des émotions et des intentions
- Distinguer les champs personnels et professionnels

Modalités Pédagogiques

Learning by doing
Partir de situations proposées par le formateur
Temps de coaching collectif pour préparer un entretien complexe

Outils / Méthodes (transmission)

- ◇ 4 questions préalables auxquelles savoir répondre avant de prendre l'initiative d'un entretien de motivation
- ◇ Renforcer le sentiment de sécurité et de légitimité lors de l'entretien
- ◇ Aider son interlocuteur au travers d'analogies

Exercices pratiques / production

- ⇒ Mises en situation proposées par le formateur, filmées et débriefées

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 14

Durée
30min

DECLUSION, EVALUATION ET BILAN DE LA JOURNEE

- Quiz digitalisé
- Tour de parole
- Ce qui me sera utile et que j'envisage de mettre en œuvre / faire évoluer

**INTERSESSION**

(Entre 3 semaines minimum et 5 semaines maximum)

Envoi par le formateur des supports Pdf par mail + Cartes « Brise Glace » + Guide d'entretien individuel. Rappel des échéances et encouragements à expérimenter.

PROGRAMME DETAILLE DE LA JOURNEE N° 3

	Séquence 15	Durée 30min
	INCLUSION ET LANCEMENT DE LA JOURNEE	
<ul style="list-style-type: none">• Accueil, météo intérieure collective• Avancement dans la formalisation du cadre managérial• Retours d'expériences et besoins		

	Séquence 16	Durée 1h30min xx1.1
	OPTIMISER MA COMMUNICATION AVEC LA METHODE DISC	

Questions :	Livrables :
<ul style="list-style-type: none">- Suis-je en capacité d'identifier, décrire et anticiper des réactions de mes interlocuteurs ?- Comment expliquer que ma dynamique interactionnelle soit efficace avec certains, et compliquée avec d'autres ?	<ul style="list-style-type: none">- Prendre conscience de mes préférences interactionnelles selon mon contexte- Adapter mes propos en fonction du profil de mon interlocuteur

Notions	Modalités Pédagogiques
<ul style="list-style-type: none">- La grille de lecture de la méthode Disc- Les logiques de chaque profil	Learning by doing
	• Support power point pour illustrer concepts et méthodes
	Outils / Méthodes (transmission)
	◇ L'analyse comportementale de Marston
	◇ Logiques de chaque profil
	Méthodes d'approche pour chaque profil
	Exercices pratiques / production
	⇒ Autodiagnostic « DISC »
	⇒ Mises en situation entre participants

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée

	Séquence 17	Durée 1h30min xxx
	REALISER UN BRIEF D'EQUIPE IMPACTANT ET UTILE	

Questions :	Livrables :
<ul style="list-style-type: none">- Un brief c'est utile, mais tous les jours, est-ce bien nécessaire ?- Comment capter l'attention de ses collaborateurs et capitaliser sur ce temps collectif ?	<ul style="list-style-type: none">- Les étapes d'un brief court (moins de 10 minutes)- Méthodes pour engager et impliquer ses collaborateurs- Développer un discours qui parle à tous

Notions	Modalités Pédagogiques
<ul style="list-style-type: none">- La raison d'être du brief en tant que rituel- Un levier contre les passagers clandestins- Rôles délégués- Management visuel- Plan d'actions	Support power point pour illustrer concepts et méthodes
	Partages des (bonnes) pratiques
	Outils / Méthodes (transmission)
	◇ 3 protocoles en 6 étapes
	◇ Support visuel (Incl. Plan d'actions)
	Rôles délégués et invités
	La pyramide du sens
	Enrichir son livret « Mon cadre managérial »
	⇒ Production d'un discours de moins 1min30 en ayant recours à la pyramide du sens

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 18

Durée
2h00

XXX

CONDUIRE DES ENTRETIENS DE RECADRAGE

Questions :

- Jusqu'où suis-je légitime pour mener ce type d'entretien sans sortir de mon rôle ?
- Comment m'assurer que mes entretiens de recadrage aient un impact positif ?

Livrables :

- Gagner en légitimité et assurance
- Adopter un positionnement stratégique sans prise de risque et utile à l'organisation
- Savoir graduer ses interventions en fonction du contexte
- Une méthodologie et des outils de conduite d'entretien

Notions

- Préalables et conditions requises
- Distinction entre erreur et faute
- Mobilisation paradoxale
- Alignement managérial
- Analyse transactionnelle : Parent Adulte Enfant
- Rappel cadre légal

Modalités Pédagogiques

Learning by doingⁱⁱS'appuyer sur les expériences, pratiques et vécu des participants
Support power point pour illustrer concepts et méthodes

Outils / Méthodes (transmission)

- ◇ Paradoxe de la posture d'entretien
- ◇ 3 degrés d'intervention (souple, ferme, dur)
- ◇ Techniques : DESC ; OSBD ; Tu-Je-Nous ; Disque rayé ; 3 Oui

Enrichir son livret « Mon cadre managérial »

⇒ Une même mise en situation filmée et débriefée issue des participants, jouées sur 3 niveaux d'intensité

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 19

Durée
1h00

XXX

ADAPTER SON STYLE MANAGERIAL AU BENEFICE DE LA PERFORMANCE

Questions :

- Comment allier montée en compétence individuelle et collective ?
- Quelles est mon style managérial favori ?

Livrables :

- Adapter mon accompagnement à chaque collaborateur sur base de critères objectifs
- Pratiques à adopter pour aider la montée en compétence individuelle et collective

Notions

- Styles managériaux associés à 4 profils de maturité
- Avantages et inconvénients de chaque style
- Modalités de l'apprentissage humain
- Distinctions entre information, connaissance, savoir et compétence

Modalités Pédagogiques

Learning by doingⁱⁱⁱSupport power point pour illustrer concepts et méthodes
Vidéo curative : Pinut Butter Challenge

Outils / Méthodes (transmission)

- ◇ Processus d'apprentissage d'une compétence
- ◇ Les opportunités de délégation
- ◇ Une grille de compétences pour développer les synergies

Enrichir son livret « Mon cadre managérial »

⇒ Autodiagnostic de « Hersey et Blanchard »

Évaluation des compétences : Quiz digitalisé en fin de journée



Séquence 20

Durée
30 min

DECLUSION, EVALUATIONS ET BILAN DE LA FORMATION

- Quiz digitalisé d'ancrage mémoriel
 - Tour de parole
- Mes prochains premiers « petits pas »
- Évaluation à chaud de cette formation



PROFIL DE L'INTERVENANT : ANIMATION 100% PRESENTIELLE

Avec 20 années d'expériences dans des fonctions managériales, opérationnelles, de support et de direction, Julien Dano possède une solide compréhension de l'ensemble des thématiques liées au management. Depuis 2016, il se consacre à la formation, restant à la pointe des évolutions de ce métier et de notre société. Titulaire d'un Master 2 en intelligence collective de l'université de Cergy Pontoise, il ajuste ses interventions selon une approche interactionnelle, stratégique et paradoxale. Ses animations sont dynamiques, interactives et pragmatiques, visant des changements concrets et l'atteinte d'objectifs définis. En toute bienveillance, il confronte les participants pour susciter des débats et faire évoluer les perceptions, permettant ainsi l'évolution des pratiques, comportements et relations. Il s'engage à aider l'adoption de stratégies relationnelles efficiente au regard du contexte organisationnel de ses participants, assurant une expérience d'apprentissage enrichissante et transformative.

MODALITES ET DELAIS D'ACCES :

Pour toutes nos formations, merci de vous inscrire en nous contactant par mail (julien.dano.pro@gmail.com). Votre demande d'inscription sera traitée dans un délai de deux jours ouvrés. Une inscription est possible jusqu'à 14 jours ouvrés avant le début de la formation.

L'inscription est réputée acquise lorsque le contrat ou la convention de prestation est retournée signée.

Pour tout projet de formation en intra ou hors calendrier prévisionnel, notre équipe s'engage à le mettre en œuvre dans un délai inférieur à huit semaines.

REFERENT DE LA FORMATION :

Pour tout renseignement et inscription veuillez contacter **Julien Dano** :

- julien.dano.pro@gmail.com
- 06 46 68 35 66

DATES DE LA FORMATION (INTRA) :

Le module présenté est formulé en « intra ». Les dates mentionnées dans le contrat/convention sont celles qui ont été définies avec le client prescripteur et/ou coordinateur(trice) de cette action.

Pour toute demande ou question concernant le contenu ou le déroulement de cet accompagnement, merci de prendre contact avec nous par mail (julien.dano.pro@gmail.com). Votre demande sera traitée dans un délai de deux jours ouvrés.

ACCESSIBILITE / HANDICAP :

Cette formation est accessible à la plupart des personnes en situation de handicap. Toutefois, notre référent en la matière Julien Dano (julien.dano.pro@gmail.com – 06.46.68.35.66), se tient à votre écoute pour évaluer la faisabilité de votre projet de formation et anticiper les éventuels aménagements nécessaires et possibles.

ⁱ : Learning by doing : Processus d'apprentissage consistant à guider une expérimentation, laisser faire, débriefer en collectif, valoriser les bonnes pratiques démontrées, et montrer comment encore s'améliorer