



CATALOGUE FORMATIONS



CATALOGUE DE FORMATIONS

2026

Bienvenue dans l'univers d'ACTEURS & CIE

Explorez notre catalogue : une immersion au cœur de l'apprentissage engageant. Chaque formation chez ACTEURS & CIE est une aventure, un pas audacieux vers un savoir qui reste.

Avec les apports des neurosciences et des outils créatifs — théâtre d'entreprise, ludopédagogie, jeux-cadres Thiagi — nous offrons un accompagnement humain à la transformation.

Du management à la prise de parole, de la RSE à la sécurité, de la diversité au handicap, nos techniques couvrent tous les thèmes d'action et permettent à chaque partie prenante de votre entreprise d'oser.

Au fil de nos échanges, notre équipe construit avec vous le déroulé d'animation ou le parcours pédagogique adapté à vos enjeux stratégiques. Laissez ACTEURS & CIE être votre partenaire d'une transformation professionnelle réussie.

OSEZ !



SOMMAIRE

Nos indicateurs de résultats 4

1 Osez Animer Autrement

Osez Animer Autrement — Présentiel inter-entreprises — 2 journées (14 heures)	5
Prise de Parole en Public — Présentiel inter-entreprises — 2 journées (14 heures)	7
Prise de Parole en Public Interactif — Présentiel — 2 journées non consécutives (14 heures)	9

2 Management

Optimiser sa Communication Managériale — Présentiel intra entreprise — 2 journées (14 heures)	11
Techniques Incontournables du Management — Présentiel intra entreprise — 2 journées (14 heures)	13
Les Clés d'un Management Efficace — Présentiel intra entreprise — 1 journée (7 heures)	15
Management intergénérationnel — Présentiel intra entreprise — 1 journée (7 heures)	17

3 Diversité

Management inclusif — Présentiel intra entreprise — 1 journée (7 heures)	19
Mon cerveau me ment ! Biais cognitifs — Présentiel intra entreprise — 1 demi-journée (3 heures)	21

4 Sensibilisation

Sensibilisation au Handicap — Présentiel ou distanciel — durée variable selon les besoins	23
Sensibilisation à la Sécurité — Présentiel ou distanciel — durée variable selon les besoins	25
Communication Non-Violente — Présentiel — durée variable selon les besoins	27
Sensibilisation à la Non-Discrimination — Présentiel ou distanciel — module type de 3 heures	29
Sensibilisation RSE et développement durable — Présentiel ou distanciel — durée variable selon les besoins	31

5 Sur-mesure

Notre méthodologie — l'accompagnement humain à la transformation	33
Sur-mesure, présentiel et distanciel	34
Co-concevoir votre formation en quatre étapes	35

Informations communes à toutes nos actions

Toutes nos formations sont conçues et animées selon la même signature pédagogique : faire vivre avant de nommer. Elles sont accessibles aux personnes en situation de handicap, font l'objet d'un positionnement en amont et d'une évaluation à chaud, et donnent lieu à la remise d'une attestation individuelle de fin de formation. Les mentions de contact, de tarif, de délais d'accès et de réclamation figurent sur chaque fiche ainsi qu'en dernière page.

Catalogue établi au titre de l'indicateur Qualiopi 1 — information accessible au public, détaillée et vérifiable : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées, modalités d'évaluation et accessibilité aux personnes en situation de handicap.

NOS INDICATEURS DE RÉSULTATS

Chaque action donne lieu à une évaluation à chaud renseignée par les participants, à une évaluation à froid à distance de la formation, et à un retour de l'intervenant. Les données ci-dessous sont issues de notre suivi qualité interne et portent sur 125 sessions évaluées entre 2022 et 2026, tous clients et tous formats confondus.

TOUTES FORMATIONS CONFONDUES



COMMENT NOUS MESURONS

- **À chaud**, en fin d'action : questionnaire individuel portant sur l'atteinte des objectifs, l'animation, les supports et l'organisation
- **À froid**, à distance de la formation : questionnaire portant sur le transfert effectif en situation de travail
- **Retour de l'intervenant** sur chaque session, exploité en revue de fin d'action — moyenne de **9,8/10**
- Les résultats sont analysés à l'issue de chaque action et donnent lieu, le cas échéant, à une action corrective consignée dans notre registre d'amélioration continue

FORMATION	SESSIONS ÉVALUÉES	ÉVALUATION À CHAUD	ÉVALUATION À FROID
Osez Animer Autrement	23	9,1/10	7,7/10
Prise de Parole en Public	6	9,5/10	8,2/10
Prise de Parole en Public Interactif	5	9,5/10	8,9/10
Optimiser sa Communication Managériale	21	9,4/10	8,0/10
Techniques Incontournables du Management	12	9,3/10	7,3/10
Les Clés d'un Management Efficace	23	9,3/10	7,4/10
Sensibilisation au Handicap	3	9,0/10	—

Périmètre et méthode

Les moyennes sont calculées sur l'ensemble des sessions évaluées entre 2022 et 2026. Une formation n'apparaît dans le tableau qu'à partir de **trois sessions évaluées** : en deçà, une moyenne ne serait pas représentative. Les formations récentes ou peu déployées ne figurent donc pas encore ici ; leurs indicateurs seront publiés dès leur consolidation.

L'écart entre l'évaluation à chaud et l'évaluation à froid est assumé et suivi : il mesure ce qui reste effectivement transféré en situation de travail plusieurs semaines après la formation. C'est précisément ce que nos dispositifs d'intersession et nos plans d'action individuels visent à réduire.

Indicateur Qualiopi 2 — diffusion des indicateurs de résultats adaptés aux prestations proposées. Données arrêtées en août 2026, mises à jour à chaque fin de session.

CHAPITRE 1

Osez Animer Autrement

Animer, faciliter, prendre la parole — les compétences qui transforment une réunion ou une formation en expérience dont on se souvient.

Osez Animer Autrement

Présentiel inter-entreprises — 2 journées (14 heures)

Vous avez envie que vos formations et vos réunions soient plus innovantes, et vous souhaitez que le terme « participant » prenne tout son sens ? Ces deux journées hautement interactives proposent de changer de regard et de revisiter vos pratiques d'animation, pour retrouver du plaisir, de l'enthousiasme et de l'efficacité. Nous y travaillons l'évolution de la posture face à l'accès au savoir : de formateur ou manager à facilitateur. Deux journées pour vivre, expérimenter et échanger.



MODALITÉS

- **14 heures** — 2 journées
- Horaires : 9h00 – 12h30 / 14h00 – 17h30
- Présentiel inter-entreprises
- Livret de développement personnel remis à chaque participant



TARIF

- Formation en intra : nous contacter pour un devis
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)
- Prise en charge OPCO possible



PUBLICS CIBLÉS

- Toute personne amenée à animer des réunions ou des formations, sur tout type de sujet
- Managers, chefs de projet, formateurs, professionnels RH



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Clôture des inscriptions : 14 jours avant le démarrage, dans la limite des places disponibles
- Effectif : 6 à 12 participants



PRÉREQUIS

Avoir l'opportunité d'animer des réunions ou des formations. Aucun autre prérequis.



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référé handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Animer** avec efficacité et aisance des réunions ou des formations, face à des groupes de tailles diverses, en présentiel comme en ligne, en mobilisant une boîte à outils variée au service des objectifs fixés
2. **Faire vivre** l'intelligence collective et **impliquer** les participants en les mettant en mouvement
3. **Évoluer** de formateur à facilitateur, ancrer durablement les savoirs et fédérer un groupe
4. **S'approprier** de nouveaux modes d'animation interactifs et ludiques pour créer l'adhésion



PROGRAMME

Jour 1 — Module 1 : les fondamentaux de l'animation et de l'interactivité

- Découverte des différentes façons d'être en interaction
- Le jeu, pour quels enjeux ?
- Introduction aux jolts, ces activités qui secouent et engagent les participants
- Le photolangage, pour quoi faire ?
- Identifier les clés d'une animation durable qui ancre les messages, quelle que soit leur complexité

Jour 1 — Module 2 : facilitation & cie

- La posture et l'état d'esprit du facilitateur
- Les outils du comédien : l'improvisation au service de votre message
- Les outils d'interactivité web et la transposition présentiel – distanciel
- Les basiques du facilitateur : préparation, consignes, timing, rythme

Jour 2 — Module 3 : zoom sur le débriefing

- Quel temps pour le débrief ? L'importance et les différentes phases du débriefing
- Analyse de l'avancée pédagogique : débriefs, évaluations, feedbacks
- Préparation d'une activité interactive pour le groupe

Jour 2 — Module 4 : la mise en pratique

- Animation par les participants et évaluation
- Mise en mouvement et prise en main d'activités
- Bilan et retours d'expérience

Le petit plus

Vous échangez sur vos pratiques et vos attentes, et vous faites vivre vos propres séquences. Venez avec des cas concrets : nous travaillons sur vos besoins réels.



MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux-cadres Thiagi
- Game storming
- Techniques de créativité
- Conférence interactive
- Outils web collaboratifs
- Échanges de pratiques
- Cas pratiques



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue par mises en situation, quiz interactifs et cas pratiques. Évaluation des acquis en fin de formation par l'animation d'une séquence conçue par le participant, et bilan à chaud.

Indicateurs de résultats : évaluation à chaud **9,1/10**, évaluation à froid 7,7/10 — moyenne de 23 sessions évaluées entre 2022 et 2026.

Prise de Parole en Public

Présentiel inter-entreprises — 2 journées (14 heures)

Vous avez des difficultés à vous exprimer en public, ou vous souhaitez être encore plus convaincant(e) ? Être impactant à l'oral est difficile : cela requiert de maîtriser les techniques de l'art oratoire pour les mettre au service de son message. Cette formation ludique et impliquante crée de l'auto-bienveillance — on ne transmet que ce que l'on possède. Grâce à l'outil théâtral et à une réflexion poussée sur la notion de rôle social, elle redonne du sens à des interactions souvent perçues comme stressantes.



MODALITÉS

- **14 heures** — 2 journées
- Horaires : 9h00 – 12h30 / 14h00 – 17h30
- Présentiel inter-entreprises
- Entretien individuel préalable de 30 minutes avec chaque participant
- Livret de développement personnel remis à chaque participant



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)
- Prise en charge OPCO possible pour les entreprises et collectivités
- Prise en charge FIFPL possible pour les libéraux et auto-entrepreneurs



PUBLICS CIBLÉS

- Toute personne souhaitant développer ses compétences en communication
- Managers, animateurs de réseaux, formateurs, professionnels RH, équipes commerciales



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Clôture des inscriptions : 14 jours avant le démarrage, dans la limite des places disponibles
- Effectif : 6 à 12 participants
- Dates des prochaines sessions : nous consulter



PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Un entretien individuel préalable permet d'adapter la formation.



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Structurer** sa pensée pour tenir un discours cohérent
2. **Écouter** pour adapter sa prise de parole aux enjeux et à son auditoire
3. **Dédramatiser** l'exercice en réglant son compte au trac : reconnaître le stress et les émotions pour les apprivoiser
4. **Préparer** efficacement ses interventions
5. **S'exprimer** avec aisance et prendre du plaisir dans cet exercice



PROGRAMME

Avant la formation — entretien individuel (30 minutes)

- Permettre au participant de se projeter dans une dynamique d'apprentissage
- Recueillir les besoins et adapter la formation
- Recueillir une tendance d'énergie

Jour 1 — Module 1 : les fondamentaux de la prise de parole en public

- Le rôle
- Les mécanismes de la communication
- Les bonnes pratiques pour une prise de parole réussie
- Le public, mon ami

Jour 1 — Module 2 : entrée en scène, je m'engage et j'engage

- Apprivoiser son stress
- Travail technique sur un texte : hauteur de voix, rythme, articulation, volume
- Utiliser la contrainte de temps comme une opportunité : savoir être synthétique
- Capitalisation de la mémorisation
- Écoute active et gestion des questions du public

Jour 2 — Module 3 : je donne vie à mon discours

- Le storytelling et ses étapes clés
- L'improvisation
- DOPER son histoire

Jour 2 — Module 4 : mise en pratique

- Échauffement
- Évaluation individuelle : une prise de parole de 5 minutes devant le groupe
- Bilan de formation

Le petit plus

Vous échangez sur vos pratiques et vos attentes, et vous faites vivre vos propres prises de parole. Venez avec des cas concrets, pour travailler sur vos besoins réels.



MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux-cadres Thiagi
- Game storming
- Techniques de créativité
- Techniques du comédien
- Outils web
- Échanges de pratiques
- Cas pratiques
- Livret de développement personnel



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue par mises en situation et exercices. Évaluation finale par une prise de parole individuelle de 5 minutes devant le groupe, observée à la grille, suivie d'un bilan à chaud.

Indicateurs de résultats : évaluation à chaud **9,5/10**, évaluation à froid 8,2/10 — moyenne de 6 sessions évaluées entre 2022 et 2026.

Prise de Parole en Public Interactif

Présentiel — 2 journées non consécutives (14 heures)

Vous souhaitez être plus convaincant(e) à l'oral, créer de l'interactivité avec votre public et tenir son attention ? Être impactant à l'oral s'apprend : cela requiert les techniques de l'art oratoire et celles de l'animation, mises au service de votre message. Cette formation ludique et impliquante crée de l'auto-bienveillance et, grâce à l'outil théâtral, redonne du sens à des interactions souvent perçues comme stressantes.



MODALITÉS

- **14 heures** — 2 journées non consécutives
- Horaires : 9h00 – 12h30 / 14h00 – 17h30
- Présentiel
- Recueil des besoins préalable via la plateforme Digiforma
- Livret de développement personnel avec carnet de notes et fiches outils



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Délais d'accès définis avec le commanditaire ; nous consulter pour les prochaines sessions
- Effectif : 6 à 12 participants



PUBLICS CIBLÉS

- Toute personne souhaitant développer ses compétences en communication
- Managers, animateurs de réseaux, formateurs, professionnels RH, équipes commerciales



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Recueil des besoins préalable via la plateforme Digiforma.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Structurer** sa pensée pour tenir un discours cohérent
2. **Écouter** pour adapter sa prise de parole aux enjeux et à son auditoire
3. **Apprivoiser** le stress et les émotions liés à l'exercice
4. **Préparer** efficacement ses interventions et **s'exprimer** avec aisance
5. **Mobiliser** un public nombreux et **créer** le sentiment d'appartenance de son auditoire



PROGRAMME

Avant la formation — recueil des besoins via Digiforma

- Permettre au participant de se projeter dans une dynamique d'apprentissage
- Recueillir les besoins et adapter la formation
- Recueillir une tendance d'énergie

Jour 1 — Module 1 : les fondamentaux de la prise de parole en public

- Le rôle
- Les mécanismes de la communication
- L'interaction scène – salle
- Les bonnes pratiques pour une prise de parole réussie
- Le public, mon ami

Jour 1 — Module 2 : entrée en scène, je m'engage et j'engage

- Apprivoiser son stress
- Travail technique sur un texte : hauteur de voix, rythme, articulation, volume
- Savoir être synthétique, capitalisation de la mémorisation
- Écoute active et gestion des questions du public

Jour 2 — Module 3 : je donne vie à mon discours

- Le storytelling et ses étapes clés
- L'improvisation
- DOPER son histoire

Jour 2 — Module 4 : mise en pratique

- Échauffement
- Évaluation individuelle : une prise de parole de 5 minutes devant le groupe
- Bilan de formation

Le petit plus

Les deux journées sont non consécutives : l'intersession permet de mettre en pratique en situation réelle et de revenir avec ses propres constats.



MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux-cadres Thiagi
- Game storming
- Techniques de créativité
- Techniques du comédien
- Outils web
- Échanges de pratiques
- Cas pratiques
- Livret de développement personnel



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue par mises en situation et exercices. Évaluation finale par une prise de parole individuelle devant le groupe, observée à la grille, suivie d'un bilan à chaud.

Indicateurs de résultats : évaluation à chaud **9,5/10**, évaluation à froid 8,9/10 — moyenne de 5 sessions évaluées entre 2022 et 2026.

CHAPITRE 2

Management

Communiquer, fixer un cap, donner du feedback, accompagner le changement — la posture managériale travaillée par la pratique, jamais par la théorie seule.

Optimiser sa Communication Managériale

Présentiel intra entreprise — 2 journées (14 heures)

Vous souhaitez transformer votre manière de communiquer et atteindre de nouveaux sommets professionnels ? Au cours de ces deux journées, vous découvrirez les bases solides de la communication, pratiquerez une écoute active et maîtriserez les techniques pour transmettre efficacement un message. Vous développerez votre assertivité en explorant les différents styles relationnels et en renforçant votre confiance en vous. Vous apprendrez enfin à communiquer sans démobiler, à gérer les conflits et à maîtriser l'art du feedback.



MODALITÉS

- **14 heures** — 2 journées
- Horaires : 9h00 – 12h30 / 14h00 – 17h30
- Présentiel intra entreprise



PUBLICS CIBLÉS

- Responsables d'exploitation, responsables d'activité, chefs d'équipe
- Tout manager fonctionnel ou hiérarchique



PRÉREQUIS

Être en situation d'animation et de management d'équipes, fonctionnel ou hiérarchique.



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)
- Prise en charge OPCO possible



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Clôture des inscriptions : 14 jours avant le démarrage
- Effectif minimal : 6 — effectif maximal : 12



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Adopter** une communication efficace au quotidien, au service de sa posture managériale
2. **Obtenir** des résultats constructifs dans les échanges avec les autres
3. **Développer** son aisance relationnelle et prendre du plaisir dans les échanges interpersonnels
4. **Préparer et conduire** une prise de parole efficace
5. **Donner** un feedback constructif en intégrant pleinement le non-verbal



PROGRAMME

Jour 1 — Module 1 : communiquer de manière efficace

- Les bases de la communication
- L'écoute active
- Les techniques pour transmettre efficacement un message
- Les différents supports et leurs utilisations

Jour 1 — Module 2 : se mettre au service de sa fonction de manager

- Les étapes de la prise de parole
- L'engagement dans la prise de parole : voix, regard, corps
- Les recettes des échanges interactifs et situationnels

Jour 2 — Module 3 : développer son assertivité

- Les différents styles relationnels
- Analyse transactionnelle
- Les techniques de la confiance en soi
- Les différentes manières de dire non

Jour 2 — Module 4 : comprendre les relations interpersonnelles

- Identifier son mode de communication
- Communiquer sans démobiliser
- Gérer les conflits
- L'art du feedback



MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux-cadres Thiagi
- Game storming
- Techniques de créativité
- Conférence interactive
- Outils web collaboratifs
- Échanges de pratiques
- Cas pratiques



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue par mises en situation et cas pratiques, observées à la grille. Évaluation des acquis en fin de formation et bilan à chaud.

Indicateurs de résultats : évaluation à chaud **9,4/10**, évaluation à froid 8,0/10 — moyenne de 21 sessions évaluées entre 2022 et 2026.

Techniques Incontournables du Management

Présentiel intra entreprise — 2 journées (14 heures)

Dans un environnement en constante évolution, la capacité du manager à développer les compétences de son équipe, à engager ses collaborateurs et à accompagner les changements est essentielle. Ces deux journées renforcent une posture managériale fondée sur l'écoute, le feedback et le travail collaboratif et hybride.



MODALITÉS

- **14 heures** — 2 journées
- Présentiel intra entreprise



PUBLICS CIBLÉS

- Managers fonctionnels et hiérarchiques



PRÉREQUIS

Être en situation d'animation et de management d'équipes, fonctionnel ou hiérarchique.



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)
- Prise en charge OPCO possible



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Délais d'accès définis avec le commanditaire ; nous consulter pour les prochaines sessions
- Effectif : 6 à 12 participants



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Connaître** les missions et les rôles du manager
2. **Savoir** quand et comment faire un feedback efficace
3. **Définir** des objectifs et les mettre en œuvre
4. **Utiliser** des techniques d'animation de réunion interactive
5. **Créer** les conditions favorables à la motivation
6. **Accompagner** le changement



PROGRAMME

Jour 1 — Module 1 : rôles du manager et feedback

- Les rôles et les missions du manager
- Préparer et structurer son feedback ; les 52 conseils pour donner et recevoir du feedback
- Mises en situation : création et jeu de saynètes d'illustration, puis préparation et animation d'un entretien de feedback

Jour 1 — Module 2 : animation d'équipe

- La fixation des objectifs
- Réussir l'animation d'une réunion d'équipe : les bonnes pratiques
- Le jeu, pour quels enjeux ?
- Mise en situation : conception et animation d'un déroulé de réunion, avec une technique d'animation tirée au sort

Jour 2 — Module 3 : un management motivant

- Utiliser les trois piliers de la motivation
- Créer un environnement positif
- Les neuf secrets de la motivation

Jour 2 — Module 4 : accompagnement du changement

- Pourquoi accompagner le changement
- Les trois phases de la transition
- Quelle posture managériale adopter selon la phase ?
- Mise en situation : mener un entretien dans le cadre d'un changement

Le petit plus

Au-delà des mises en situation, les apports théoriques sont ancrés par la mise en mouvement des participants et par des activités en intelligence collective.



MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux-cadres Thiagi
- Game storming
- Techniques de créativité
- Conférence interactive
- Outils web collaboratifs
- Échanges de pratiques
- Cas pratiques



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue par mises en situation et cas pratiques, observées à la grille. Évaluation des acquis en fin de formation et bilan à chaud.

Indicateurs de résultats : évaluation à chaud **9,3/10**, évaluation à froid 7,3/10 — moyenne de 12 sessions évaluées entre 2022 et 2026.

Les Clés d'un Management Efficace

Présentiel intra entreprise — 1 journée (7 heures)

C'est quoi, un manager ? Avant de travailler les multiples compétences nécessaires, prenons le temps de bien définir les rôles et les missions du manager. La bonne compréhension de son positionnement, associée à la maîtrise de deux techniques clés — le questionnement et le feedback — permet ensuite d'adapter son approche en tenant compte des personnalités et des situations.



MODALITÉS

- **7 heures** — 1 journée
- Présentiel intra entreprise



PUBLICS CIBLÉS

- Managers fonctionnels et hiérarchiques



PRÉREQUIS

Être en situation d'animation et de management d'équipes, fonctionnel ou hiérarchique.



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)
- Prise en charge OPCO possible



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Délais d'accès définis avec le commanditaire ; nous consulter pour les prochaines sessions
- Effectif : 6 à 12 participants



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Identifier** les rôles, les responsabilités et les devoirs du manager
2. **Appliquer** les principes managériaux de base à chaque décision et à chaque interaction avec les membres de l'équipe
3. **Communiquer** clairement grâce à une maîtrise du questionnement
4. **Maîtriser** l'art du feedback



PROGRAMME

Module 1 — cerner sa mission et son rôle de manager au sein de l'équipe

- Les fonctions, missions et rôles du manager
- Les critères d'évaluation du manager
- La pyramide de Lencioni : les cinq dysfonctionnements d'une équipe
- Le questionnement : les quatre types de questions
- Mise en situation : construction d'un objet en fonction des questions posées à un client

Module 2 — l'art du feedback

- Préparer et structurer son feedback
- Les facteurs clés de la confiance
- Mise en situation : préparation et conduite de trois entretiens de feedback
- Clôture par un voyage temporel : exercice de visualisation permettant de prendre des engagements

Le petit plus

Au-delà des mises en situation, les apports théoriques sont ancrés par la mise en mouvement des participants et par des activités en intelligence collective.



MÉTHODES MOBILISÉES

Jeux-cadres Thiagi Game storming

Techniques de créativité

Conférence interactive

Outils web collaboratifs

Échanges de pratiques Cas pratiques



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue par mises en situation et cas pratiques, observées à la grille. Évaluation des acquis en fin de formation et bilan à chaud.

Indicateurs de résultats : évaluation à chaud **9,3/10**, évaluation à froid 7,4/10 — moyenne de 23 sessions évaluées entre 2022 et 2026.

Management intergénérationnel

Présentiel intra entreprise — 1 journée (7 heures)

« Ils ne s'engagent plus », « de mon temps », « avec les jeunes, c'est différent » : les managers héritent d'une grille de lecture générationnelle que la recherche ne confirme pas et qui, en pratique, les prive des vrais leviers. Tant qu'un écart est attribué à l'année de naissance, il est réputé irrémédiable. Dès qu'il est requalifié en stade de vie, en condition de travail ou en besoin psychologique non satisfait, il redevient pilotable. Cette journée s'appuie sur la théorie de l'autodétermination de Richard Ryan et Edward Deci : les besoins de compétence, d'autonomie et d'appartenance valent pour tout le monde, à 25 comme à 60 ans.



MODALITÉS

- **7 heures** — 1 journée, 9h00 – 12h30 / 13h30 – 17h00
- Présentiel intra entreprise
- Ouverture par la conférence gesticulée « Et si on en parlait ? », création ACTEURS & CIE
- Déroulé arrêté après entretien de cadrage
- Prolongement : demi-journée de reprise à 4 – 6 semaines (10,5 h au total)
- Variante courte : conférence interactive de 1 h 30



TARIF

- Tarif intra : devis à la demande
- Option comédien-facilitateur sur devis
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)
- Hors frais de déplacement et d'hébergement
- Prise en charge OPCO possible



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Clôture des inscriptions : 14 jours avant le démarrage
- Délai d'accès : 4 semaines après signature de la convention
- Effectif : de 6 à 12 participants — déroulé calibré pour 8



PUBLICS CIBLÉS

- Managers de proximité et d'équipes pluri-âges
- Managers de managers, chefs de projet
- Responsables et chargés de mission RH
- Tuteurs et référents intégration



PRÉREQUIS

Encadrer une équipe ou intervenir en appui d'équipes. Aucun prérequis de niveau ni de diplôme.



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Repérer**, dans les propos tenus au sein de leur équipe, les attributions générationnelles et les **requalifier** en effet d'âge, de période ou de contexte
2. **Formuler**, face à une donnée sociale interne, au moins deux hypothèses causales alternatives à l'explication générationnelle
3. **Analyser** une situation d'équipe à l'aide des trois besoins de la théorie de l'autodétermination et **identifier** lequel est en défaut
4. **Mobiliser** au moins trois leviers managériaux soutenant la compétence, l'autonomie et l'appartenance, ajustés au stade de carrière du collaborateur
5. **Conduire** un échange individuel en mobilisant les quatre registres de questions — fait, ressenti, besoin, projection
6. **Formuler** selon la trame OSBD un feedback correctif et un feedback de reconnaissance sur un écart d'abord attribué à l'âge
7. **Élaborer** un plan d'action individuel ouvrant un espace de parole dans son équipe — trois actions, une échéance, un indicateur



PROGRAMME

Ouverture — poser le cadre et le point de départ

- Contrat de groupe et auto-positionnement d'entrée
- Recueil des situations que chacun souhaite voir travaillées

Module 1 — éprouver le stéréotype avant de le démonter

- Conférence gesticulée « Et si on en parlait ? », jouée en ouverture
- Le mur des phrases réellement entendues, et leur tri collectif
- Quiz debout sur des situations volontairement ambiguës
- Décodage : ce que produit l'étiquette sur celui qui la reçoit et sur celui qui la pose

Module 2 — ce que dit vraiment la recherche : âge, période, contexte

- Ce que montrent les méta-analyses : le piège âge-période-cohorte
- Exercice-piège sur vos propres données d'enquête interne
- La lecture par stade de vie et ce que chaque classe d'âge apporte au collectif

Module 3 — les trois besoins : compétence, autonomie, appartenance

- Jolt d'expérience, puis apport sur la théorie de l'autodétermination de Ryan et Deci
- Ce qui varie avec le stade de carrière : la forme que prend chaque besoin
- Atelier de diagnostic sur cas réels et leviers correspondants
- Le désengagement silencieux : reconnaître celui qui reste et a cessé d'essayer

Module 4 — l'art du questionnement et le feedback qui accompagne

- Ce qui ferme une conversation : les quatre registres de questions
- « De quoi as-tu besoin pour faire correctement ton travail ? »
- Le feedback OSBD, correctif et de reconnaissance
- Passages individuels observés à la grille, avec rejeu immédiat

Module 5 — ancrage et plan d'action

- Retour individualisé, auto-positionnement de sortie
- Plan d'action écrit, quiz d'acquis et évaluation à chaud

Le petit plus

La journée représente 7 heures de formation, pauses comprises. La répartition des durées entre les séquences, les situations mises en jeu et les matériaux exploités sont arrêtés lors de l'entretien de cadrage préalable avec le commanditaire.



MÉTHODES MOBILISÉES

Conférence gesticulée et saynètes jouées par des comédiens-facilitateurs

Mises en situation professionnelles avec rejeu immédiat et grille d'observation

Jeux-cadres et jolts issus de la pédagogie ludique (Thiagi, Bruno Hourst)

Ateliers de diagnostic sur les matériaux réels du client

Apports structurés adossés à la recherche, débriefing structuré en cinq temps

Aucune captation vidéo ou sonore



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Avant : entretien de cadrage, questionnaire de positionnement et auto-évaluation d'entrée. Pendant : contrôle continu — quiz, ateliers de diagnostic, mises en situation, grilles d'observation ; émargement par demi-journée. En fin de journée : auto-positionnement de sortie, quiz d'acquis, plan d'action écrit, évaluation à chaud. À froid : questionnaire à trois mois sur le transfert en situation de travail.

Indicateurs de résultats : offre récente ou moins de trois sessions évaluées à ce jour ; les indicateurs seront publiés dès leur consolidation.

CHAPITRE 3

Diversité

Comprendre ce qui se joue dans nos raccourcis de pensée et manager la richesse des différences.

Management inclusif

Présentiel intra entreprise — 1 journée (7 heures)

Dans un monde professionnel caractérisé par une diversité croissante au sein des équipes, il est devenu essentiel pour les managers d'acquérir les compétences nécessaires pour en tirer parti. La diversité des profils, des perspectives et des expériences offre un potentiel important en termes de créativité, d'innovation et de performance. Elle présente aussi des défis : différences culturelles, besoins individuels variés, dynamiques interpersonnelles complexes. Cette journée outille les managers pour adapter leur style, favoriser l'inclusion et valoriser les contributions de tous.



MODALITÉS

- 7 heures — 1 journée
- Présentiel intra entreprise



PUBLICS CIBLÉS

- Managers fonctionnels et hiérarchiques



PRÉREQUIS

Être en situation d'animation et de management d'équipes, fonctionnel ou hiérarchique.



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)
- Prise en charge OPCO possible



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Délais d'accès définis avec le commanditaire ; nous consulter pour les prochaines sessions
- Effectif : 6 à 12 participants



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Adopter** une posture inclusive face à tous les membres de son équipe
2. **Identifier** les rôles, les responsabilités et les devoirs du manager inclusif
3. **Communiquer** clairement grâce à une maîtrise du questionnement
4. **Développer** une écoute active
5. **Reconnaître** les différents types de handicap, visibles et non visibles, ainsi que les stéréotypes et préjugés qui peuvent exister



PROGRAMME

Module 1 — introduction à la gestion de la diversité et au rôle du manager inclusif

- Comprendre les enjeux de la diversité en milieu professionnel
- Identifier les avantages de la diversité pour l'équipe et l'organisation
- Définir le rôle et les responsabilités d'un manager inclusif

Module 2 — communication interculturelle et questionnement efficace

- Comprendre les différences culturelles et leur impact sur la communication
- Acquérir des compétences en communication interculturelle
- Maîtriser les techniques de questionnement pour favoriser l'expression de tous

Module 3 — développer une écoute active et l'empathie

- Comprendre l'importance de l'écoute active dans la gestion de la diversité
- Écouter activement et valoriser les contributions de chaque membre de l'équipe
- Cultiver l'empathie pour favoriser un climat de confiance et de compréhension mutuelle

Module 4 — sensibilisation aux handicaps visibles et non visibles

- Identifier les différents types de handicap
- Connaître les stéréotypes et les préjugés liés aux handicaps
- Adopter des pratiques inclusives pour soutenir les collaborateurs en situation de handicap

Module 5 — leadership inclusif et gestion des conflits

- Développer un style de leadership inclusif qui favorise la participation de tous
- Gérer les conflits liés à la diversité de manière constructive
- Favoriser un climat de collaboration et de respect mutuel

Module 6 — jeux de rôle et mises en situation

- Mettre en pratique les compétences acquises à travers des mises en situation réalistes
- Recevoir des retours constructifs pour progresser dans sa posture de manager inclusif

Le petit plus

Au-delà des mises en situation, les apports théoriques sont ancrés par la mise en mouvement des participants et par des activités en intelligence collective.



MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux-cadres Thiagi
- Game storming
- Techniques de créativité
- Conférence interactive
- Outils web collaboratifs
- Échanges de pratiques
- Cas pratiques
- Jeux de rôle



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue par mises en situation, jeux de rôle et cas pratiques, observés à la grille. Évaluation des acquis en fin de formation et bilan à chaud.

Indicateurs de résultats : offre récente ou moins de trois sessions évaluées à ce jour ; les indicateurs seront publiés dès leur consolidation.

Mon cerveau me ment ! Biais cognitifs

Présentiel intra entreprise — 1 demi-journée (3 heures)

Vous souhaitez mettre en œuvre une stratégie forte en faveur de la diversité et de l'inclusion. Une première étape consiste à sensibiliser aux biais et aux préjugés à travers la compréhension du fonctionnement de notre cerveau, avant de former vos managers à un management inclusif. Cette demi-journée vise une prise de conscience, pour initier un changement de regard et de posture en éveillant l'écoute de chacun.



MODALITÉS

- **3 heures** — 1 demi-journée
- Présentiel intra entreprise



PUBLICS CIBLÉS

- L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise



PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Sensibilisation ouverte à l'ensemble des collaborateurs.



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Délais d'accès définis avec le commanditaire ; nous consulter pour les prochaines sessions
- Effectif adapté au format de sensibilisation



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Comprendre** les mécanismes du cerveau humain dans sa prise de décision
2. **Comprendre** le concept et les origines des neuro-mythes pour les dépasser
3. **Adapter** sa relation d'équipe et sa posture en fonction des derniers apports des sciences cognitives
4. **Identifier** les biais et les préjugés pour mieux les dépasser



PROGRAMME

Activité — l'horloge

- Objectif : changer de perspective ensemble

Activité — qui de nous deux, ou les deux ?

- Objectif : connaître ses raccourcis et ses biais
- Ce que nous ne savons pas, nous l'inventons sur la base de nos croyances

Activité — sondage interactif

- Objectif : mesurer le niveau de connaissance des participants sur le sujet
- Définitions de biais, stéréotype et préjugé ; débrief et apports
- Ce que dit le cerveau des résistances au changement ; systèmes 1 et 2 de Kahneman

Activité — le scénario du pire

- Objectif : définir les éléments clés d'une politique inclusive
- Passer par la négative pour identifier, puis créer une charte de bonnes pratiques

Activité — le jeu des 35

- Objectif : faire prendre à chacun un engagement clair — « demain, quelle action concrète puis-je mettre en œuvre pour déminer les préjugés ? »
- Par un système d'échanges ludique, le groupe identifie les trois à cinq conseils clés qui seront portés par les collaborateurs et repris dans la communication interne

Le petit plus

Les vertus de ces exercices : une vision partagée du sujet, un travail sans jugement et en co-construction, et des échanges entre collègues qui créent du lien.



MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux-cadres Thiagi
- Game storming
- Techniques de créativité
- Échanges de pratiques
- Cas pratiques
- Outils de sondage interactif



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue par activités interactives et jeux-cadres. Bilan à chaud des acquis et recueil des engagements pris par les participants.

Indicateurs de résultats : offre récente ou moins de trois sessions évaluées à ce jour ; les indicateurs seront publiés dès leur consolidation.

CHAPITRE 4

Sensibilisation

Handicap, sécurité, non-discrimination, communication non-violente, RSE : faire vivre le sujet avant d'en parler, pour déclencher un vrai changement de regard.

Sensibilisation au Handicap

Présentiel ou distanciel — durée variable selon les besoins

Préparez-vous à faire évoluer votre approche de la diversité et de l'inclusion. Plongez dans des scénarios réalistes et des exercices interactifs pour construire une entreprise véritablement inclusive. Cette sensibilisation va bien au-delà des statistiques : elle construit une culture d'entreprise où chaque talent compte, et où la diversité est valorisée et non seulement acceptée.



MODALITÉS

- Durée et horaires variables en fonction des besoins
- Présentiel ou distanciel
- Format adapté aux grandes salles comme aux petits groupes



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)



PUBLICS CIBLÉS

- L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise
- Adapté à différents niveaux hiérarchiques et secteurs d'activité



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Délais d'accès définis avec le commanditaire ; nous consulter pour les prochaines sessions



PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Sensibilisation ouverte à l'ensemble des collaborateurs.



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Sensibiliser** le personnel à la notion de handicap au travail
2. **Aborder** les différents types de handicap, visibles et non visibles, ainsi que les stéréotypes et préjugés qui peuvent exister
3. **Comprendre** le maintien dans l'emploi et la RQTH
4. **Mettre en exergue** les freins et appréhensions quant à l'intégration dans l'équipe et au management d'une personne en situation de handicap



PROGRAMME

Mode 1 — Time's up Handy : ensemble, déjouons le handicap

- Un jeu conçu pour sensibiliser au handicap : cinquante personnalités, réelles ou imaginaires, à deviner en un temps limité
- Animé par un facilitateur expert, le jeu permet d'aborder la RQTH et les différentes formes de handicap
- En clôture, des affiches explicatives détaillent les situations évoquées et leurs incidences professionnelles

Mode 2 — les saynètes théâtrales et l'intelligence collective

- Le seul-en-scène « Un pavé dans la mare » (30 minutes) : Alain, directeur général, transmet les rênes à Bruno, son successeur, et présente Cécile, collaboratrice respectée confrontée à des défis dans la gestion du handicap — un format percutant, adapté aux grandes salles
- Un répertoire de neuf saynètes de deux minutes jouées par deux comédiens : achats responsables, RQTH et compensation, confidentialité, accord handicap, surprotection, accompagnement
- Créations sur mesure et théâtre-forum interactif possibles

Mode 3 — animation et intelligence collective

- Le jeu des 35 : faire émerger les engagements individuels et collectifs
- Le Barna : prendre conscience de l'interculturalité
- L'essence du résumé : retenir les informations essentielles d'une saynète, créer un slogan

Le petit plus

Les trois modes d'animation se combinent librement selon vos objectifs, votre effectif et le temps dont vous disposez.



MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux-cadres Thiagi
- Game storming
- Techniques de créativité
- Comédiens-facilitateurs
- Échanges de pratiques
- Cas pratiques



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation par activités interactives et bilan à chaud. Recueil de la satisfaction et des engagements pris par les participants.

Indicateurs de résultats : évaluation à chaud **9,0/10** — moyenne de 3 sessions évaluées entre 2022 et 2026.

Sensibilisation à la Sécurité

Présentiel ou distanciel — durée variable selon les besoins

Vous ambitionnez de redéfinir la sécurité au sein de votre entreprise. Pour amorcer cette transformation, vous prévoyez de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes aux risques et aux enjeux. Votre objectif : un changement de comportement et une posture proactive. ACTEURS & CIE place l'écoute et l'engagement au cœur de cette évolution.



MODALITÉS

- Durée et horaires variables en fonction des besoins
- Déroulé type : entre 1 h 30 et 2 h 00
- Présentiel ou distanciel



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)



PUBLICS CIBLÉS

- L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise
- Adapté à différents niveaux hiérarchiques et secteurs d'activité



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Délais d'accès définis avec le commanditaire ; nous consulter pour les prochaines sessions



PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Sensibilisation ouverte à l'ensemble des collaborateurs.



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Sensibiliser** à l'importance de la prévention et de la sécurité au quotidien
2. **Favoriser** une vision partagée et concrète de la sécurité
3. **Encourager** la détection et le signalement des risques
4. **Identifier** les bonnes pratiques de sécurité
5. **Promouvoir** l'exemplarité et la responsabilité individuelle
6. **Créer** des engagements collectifs et individuels en faveur de la sécurité



PROGRAMME

Séquence 0 — introduction

- Poser le cadre, introduction par la direction

Séquence 1 — on donne le ton

- Activité collective « l'horloge » pour prendre du recul : vous savez tout, et aujourd'hui je vous invite à regarder les choses autrement

Séquence 2 — chasse aux risques et EPI

- Saynètes de prise de conscience
- Essence du résumé : résumer en seize mots exactement l'importance de détecter et de remonter l'information

Séquence 3 — un chantier en toute sécurité

- Saynètes : chute de plain-pied, troubles du dos
- Le scénario du pire : lister tout ce qu'il faut faire pour « planter » la sécurité, puis en déduire sa propre charte de bonnes pratiques

Séquence 4 — je m'engage

- Saynète sur l'exemplarité, puis activité « 1, 2, 3 clap » pour saisir ses impacts sur l'auditoire
- Le jeu des 35 : construire ensemble les engagements de l'équipe — « demain, pour favoriser la sécurité sur mes chantiers, je m'engage à... »
- Le mot de la fin par la direction

Le petit plus

Le déroulé ci-dessus est donné à titre d'inspiration : il est reconstruit avec vous à partir de vos risques réels et de vos événements récents.



MÉTHODES MOBILISÉES

- Jeux-cadres Thiagi
- Game storming
- Techniques de créativité
- Comédiens-facilitateurs
- Échanges de pratiques
- Cas pratiques



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation par activités interactives et saynètes, bilan à chaud. Recueil des engagements collectifs et individuels formalisés en fin de séance.

Indicateurs de résultats : offre récente ou moins de trois sessions évaluées à ce jour ; les indicateurs seront publiés dès leur consolidation.

Communication Non-Violente

Présentiel — durée variable selon les besoins

Vous aspirez à instaurer un climat de collaboration sain et constructif au sein de votre entreprise. La communication non-violente favorise des échanges respectueux, renforce la compréhension mutuelle et permet de résoudre les conflits de manière pacifique. Ensemble, nous mettons l'accent sur l'écoute active, l'expression authentique des besoins et la création d'un environnement propice à des relations interpersonnelles épanouissantes.



MODALITÉS

- Durée et horaires variables en fonction des besoins
- Présentiel



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)



PUBLICS CIBLÉS

- L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Délais d'accès définis avec le commanditaire ; nous consulter pour les prochaines sessions



PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Sensibilisation ouverte à l'ensemble des collaborateurs.



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Prendre en main** les bases de la communication non-violente pour communiquer de manière pragmatique et efficace, dans le respect de soi et des autres
2. **Créer** les conditions favorables à une harmonie d'équipe



PROGRAMME

Ouverture — les balles

- Mise en mouvement pour comprendre que la communication est une co-production, et que l'on en est responsable comme émetteur autant que comme récepteur
- Notions abordées : écoute active, assertivité

Séquence 1 — accepter ses émotions et celles des autres

- Support vidéo, puis prise de conscience de l'importance des émotions dans une communication et de leurs impacts

Séquence 2 — mettre en lumière les bonnes pratiques

- Le scénario du pire : en équipes, répondre à la question « comment faire en sorte d'avoir une relation irrespectueuse ? », puis restituer devant le groupe

Séquence 3 — la communication positive

- Sur la base de la méthodologie CNV, les participants expérimentent en équipe la délivrance d'un message

Séquence 4 — développer l'assertivité

- Activité « phrase surprise » travaillée en binôme, puis débriefée collectivement pour définir les compétences attendues

Séquence 5 — prendre des engagements collectifs

- Le jeu des 35 : chacun formalise l'engagement qu'il prend dès le lendemain
- Par échanges et partages ludiques, le groupe identifie les cinq à sept actions clés qui deviendront les actes portés par le collectif

Le petit plus

Cet exercice ne nécessite pas de salle de sous-commission : il se conduit en collaboration avec l'ensemble des participants.



MÉTHODES MOBILISÉES

Méthodes du comédien

Méthodes de la créativité

Mises en situation

Photolangage

Jeux-cadres Thiagi



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue par mises en situation et exercices. Bilan à chaud des acquis et des engagements pris.

Indicateurs de résultats : offre récente ou moins de trois sessions évaluées à ce jour ; les indicateurs seront publiés dès leur consolidation.

Sensibilisation à la Non-Discrimination

Présentiel ou distanciel — module type de 3 heures

Vous aspirez à créer un environnement professionnel inclusif, respectueux de la diversité, où chaque collaborateur se sent accueilli et valorisé. La sensibilisation à la non-discrimination est une étape cruciale pour instaurer une culture d'entreprise égalitaire. Nos animations offrent une exploration approfondie des enjeux, tout en mettant l'accent sur des solutions concrètes et des changements de comportement observables.



MODALITÉS

- Durée et horaires variables en fonction des besoins
- Module type : 3 heures
- Présentiel ou distanciel



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)



PUBLICS CIBLÉS

- L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise
- Adapté à différents niveaux hiérarchiques et secteurs d'activité
- Fonctions RH en charge de l'accompagnement de la politique diversité



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Délais d'accès définis avec le commanditaire ; nous consulter pour les prochaines sessions



PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Sensibilisation ouverte à l'ensemble des collaborateurs.



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référé handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Comprendre** les enjeux majeurs de la diversité en entreprise, et plus spécifiquement le rôle des ressources humaines dans son accompagnement
2. **Comprendre** le lien entre diversité et performance
3. **Maîtriser** les obligations légales liées au sujet, et plus spécifiquement à la lutte contre les discriminations
4. **Identifier** un plan d'action de sensibilisation et de lutte contre les discriminations



PROGRAMME

Module d'ouverture — donner une culture commune

- Un module qui installe une culture commune sur les discriminations, en mobilisant les techniques du comédien et l'intelligence collective

Seul-en-scène sur mesure

- Jeu par un comédien : présentation du constat, dans un objectif de prise de conscience

Atelier d'intelligence collective

- Appropriation des notions de préjugé et de biais, appliquées au quotidien dans un domaine précis
- Travail sur la vision partagée et sur les engagements personnels



MÉTHODES MOBILISÉES

Jeux-cadres Thiagi Game storming

Techniques de créativité

Comédiens-facilitateurs

Échanges de pratiques Cas pratiques



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation par activités interactives et bilan à chaud. Recueil de la satisfaction et du plan d'action identifié par les participants.

Indicateurs de résultats : offre récente ou moins de trois sessions évaluées à ce jour ; les indicateurs seront publiés dès leur consolidation.

Sensibilisation RSE et développement durable

Présentiel ou distanciel — durée variable selon les besoins

Le développement durable et la RSE sont aujourd'hui des enjeux stratégiques : ils nécessitent l'engagement de toutes les parties prenantes — collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants, actionnaires, clients. Il est primordial de les rendre acteurs de ce processus, en leur permettant de trouver leur place et d'identifier leur rôle et leur responsabilité dans ce changement de paradigme. Comme pour tout changement, il faut encourager une vision dédramatisée et positive, mais ancrée dans la réalité du quotidien, et rendre concret un concept parfois perçu comme flou ou réduit au seul enjeu environnemental.



MODALITÉS

- Durée et horaires variables en fonction des besoins
- Présentiel ou distanciel



PUBLICS CIBLÉS

- L'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes de l'entreprise
- Adapté à différents niveaux hiérarchiques et secteurs d'activité
- Équipes commerciales et fonctions achats notamment



PRÉREQUIS

Aucun prérequis. Sensibilisation ouverte à l'ensemble des parties prenantes.



TARIF

- Sur demande — tarification adaptée en fonction des besoins
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)



DÉLAIS D'ACCÈS ET EFFECTIF

- Délais d'accès définis avec le commanditaire ; nous consulter pour les prochaines sessions



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables de :

1. **Comprendre** ce que recouvrent concrètement la RSE et le développement durable dans votre organisation
2. **Identifier** son rôle et sa responsabilité, individuelle et collective, dans ce projet d'entreprise
3. **Traduire** les engagements RSE en pratiques professionnelles quotidiennes
4. **Formuler** des engagements concrets à l'échelle de son équipe ou de son métier



PROGRAMME

Pièce de théâtre ou seul-en-scène

- Faire découvrir à l'ensemble des parties prenantes en quoi elles ont un rôle à jouer dans ce projet d'entreprise

Les jeux de rôle

- S'entraîner à intégrer les engagements RSE de votre entreprise
- Particulièrement adaptés aux équipes commerciales, pour intégrer la stratégie RSE à l'argumentaire de vente

Les animations ludo-pédagogiques

- Créer le lien et donc la culture commune sur le sujet, avec une vision partagée
- Adaptées aux fonctions achats, pour revisiter processus et procédures



MÉTHODES MOBILISÉES

Théâtre d'entreprise et comédiens-formateurs

Jeux de rôle

Animations ludo-pédagogiques et jeux-cadres

Intelligence collective

Ateliers et coachings



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation par activités interactives et saynètes, bilan à chaud. Recueil de la satisfaction et des engagements pris par les participants.

Indicateurs de résultats : offre récente ou moins de trois sessions évaluées à ce jour ; les indicateurs seront publiés dès leur consolidation.

CHAPITRE 5

Sur-mesure

Votre demande est unique. Nous concevons avec vous le déroulé qui répond à vos enjeux.

Notre méthodologie

Un accompagnement humain à la transformation

Dans tout processus de formation, de sensibilisation ou d'accompagnement, trois clés fondamentales doivent être mobilisées pour ancrer les messages durablement. C'est leur réunion — et elle seule — qui produit un ancrage qui tient dans le temps.



LE CŒUR

Ce qui met en jeu les émotions. Il est ici question de se faire plaisir et de partager un moment convivial : sans engagement affectif, le message glisse.



LE CORPS

Ce qui passe par la mise en mouvement, que l'on retrouve dans le rire, le mime et la gestuelle. Un corps immobile pendant sept heures n'apprend pas.



LE CERVEAU

L'intellect, par l'apport d'informations — qu'elles viennent de l'animateur ou des participants eux-mêmes, grâce à l'intervention d'un facilitateur.



ANCRAGE DURABLE

Réunies, ces trois clés permettent à toutes les intelligences de s'exprimer et rendent possible le changement de regard.



NOS FONDAMENTAUX PÉDAGOGIQUES

- Une vigilance qui vise l'attention
- Une prise en compte des émotions et de la motivation
- Un travail spécifique sur la mémorisation et les ancrages
- Une pédagogie active, par l'essai et l'erreur
- L'entraînement, par la mise en mouvement
- Le rythme : interactivité et pauses actives

Sur-mesure

Présentiel et/ou distanciel — durée et format définis avec vous

Que vous soyez DRH d'un grand groupe français ou international, responsable d'un service ou porteur d'un projet stratégique, la solution se trouve dans la formation sur-mesure. Nous inventons et animons des formations de mise en mouvement de vos collaborateurs, fondées sur des approches décalées et sur l'intelligence collective, pour favoriser le mieux travailler ensemble. Elles peuvent prendre la forme d'un parcours mêlant distanciel et présentiel.

Le mot de la conceptrice pédagogique

« La formation sur-mesure permet de faire émerger des niveaux de conscience dans un quotidien de travail propre à votre entreprise. Aucun sujet n'est une contrainte : notre méthodologie nous permet de traiter tous les sujets, et nous savons nous entourer des bonnes personnes. » — Marion Malinvaud Ferlin



MODALITÉS

- Durée et horaires variables en fonction des besoins
- Présentiel, distanciel ou parcours mixte
- Co-conception avec le commanditaire en quatre étapes



TARIF ET DÉLAIS

- Programme et tarif : nous contacter
- Délais d'accès définis conjointement lors du cadrage du projet
- Montants HT — exonération de TVA (art. 261-4-4° a)



PRÉREQUIS

Prérequis définis lors de la co-conception, en fonction des objectifs et du public visés.



ACCESSIBILITÉ — SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité garantie. Toute situation signalée lors du positionnement donne lieu à un entretien confidentiel afin d'étudier les aménagements nécessaires : supports, rythme, modalités d'exercice. **Référente handicap : Marion Malinvaud Ferlin.** Réseau ressource : Agefiph, Cap Emploi, Ressource Handicap Formation AURA.



QUATRE THÉMATIQUES, UNE BOÎTE À OUTILS



COMMUNICATION

- Prise de parole en public : pitch, posture
- Démarche commerciale et vente
- Cohésion d'équipe et créativité
- Communication non-violente et communication positive



MANAGEMENT

- Fondamentaux du management et expertise managériale
- Prise de décision
- Les leviers de la motivation : compétence, autonomie, appartenance
- Management de la diversité : biais cognitifs, handicap, égalité professionnelle
- Recrutement et qualité de vie au travail



TECHNIQUES D'ANIMATION

- Jeux-cadres Thiagi
- Osez Animer Autrement
- Les métiers du comédien au service de la formation
- Animations interactives et pédagogie active



ENGAGEMENT

- RSE et développement durable
- Sécurité et prévention



CO-CONCEVOIR VOTRE FORMATION EN QUATRE ÉTAPES

Votre problématique et vos attentes sont au centre de nos priorités. Notre méthode de travail et notre boîte à outils créative nous permettent de construire avec vous la solution adaptée.

Étape 1 — La définition de vos attentes

Prérequis indispensable : nous précisons ensemble votre besoin principal et vos critères de réussite — « pour vous, cette formation serait réussie si... ». Vos contraintes sont prises en compte dès cette étape.

Étape 2 — La sélection des outils appropriés

Notre compétence en design pédagogique prend ici tout son sens. Nous bâtissons un déroulé définissant les objectifs pédagogiques au service de vos enjeux stratégiques, le nombre d'apprenants et les ressources à mobiliser.

Étape 3 — L'animation

Nous faisons appel à des profils complémentaires pour animer ou co-animer : comédiens, coaches, facilitateurs, professionnels RH, experts. Le déroulé est interactif et ludique, au service des compétences à acquérir et des liens métiers.

Étape 4 — L'analyse et le suivi

Sur la base de questionnaires approfondis, un correctif est mis en œuvre entre chaque session. Les modalités d'évaluation sont définies sur mesure : évaluation continue, à chaud, et questionnaires entre sessions.



MODALITÉS D'ACCÈS, RÉCLAMATIONS ET CONTACT

- Toute demande de prestation donne lieu à la transmission d'un devis précisant le montant hors taxes, le contenu et les dates de réalisation. Le devis est transmis par voie électronique.
- Après acceptation du devis, ACTEURS & CIE adresse la convention de formation. Sa signature vaut inscription des participants.
- Un délai minimal de quatre semaines entre la signature de la convention et le démarrage de l'action est requis, afin de conduire le positionnement des participants.
- Clôture des inscriptions quatorze jours avant le démarrage, dans la limite des places disponibles.
- **Financement OPCO** : la facture est adressée à l'opérateur de compétences à l'issue de la formation, accompagnée de la feuille d'emargement et du certificat de réalisation.
- Règlement à 30 jours. Barème d'annulation : 50 % du montant à moins de 15 jours ouvrés du démarrage, 100 % à moins de 5 jours ouvrés.
- **Réclamations** : toute réclamation peut être adressée à marion@acteursetcie.fr. Elle fait l'objet d'un accusé de réception sous 5 jours ouvrés et d'une réponse motivée sous 15 jours ouvrés.
- **Livrables de fin d'action** : attestations individuelles de fin de formation, certificats de réalisation, rapport d'évaluation anonymisé remis au commanditaire.

Marion Malinvaud Ferlin

Gérante — Référente pédagogique et référente handicap
Tél. 06 70 48 42 75
marion@acteursetcie.fr
acteursetcie.fr

ACTEURS & CIE

8 impasse du Buisset — 69600 Oullins
EURL au capital de 3 000 € — SIRET 812 299 543 00031
Déclaration d'activité n° 82 69 14272 69 — Certification
Qualiopi
au titre des actions de formation

Catalogue établi au titre de l'indicateur Qualiopi 1. Chaque fiche précise les prérequis, les objectifs, la durée, les modalités et délais d'accès, les tarifs, les contacts, les méthodes mobilisées, les modalités d'évaluation et l'accessibilité aux personnes en situation de handicap. Document mis à jour en août 2026 ; les informations tarifaires et les dates de session sont susceptibles d'évoluer — nous consulter.