L'ACADÉMIE DU **CHANGEMENT**

UTOPIES & alternego



© Ian Dooley / Unsplash

L'ACADÉMIE
DU **CHANGEMENT**



L'UNIVERS FORMATION D'UN ACTEUR MAJEUR DE LA TRANSFORMATION RESPONSABLE : LE BUSINESS NOT AS USUAL GROUPE

Dans un monde sous tension, où les organisations doivent systématiquement se réinventer face aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux, « transformer » n'est plus une mission ponctuelle.

L'Académie du changement existe pour celles et ceux qui ne veulent plus subir le changement mais l'initier et le nourrir. Se former, ce n'est pas seulement apprendre : c'est prendre le pas sur ce qui vient, retrouver sa capacité d'agir, expérimenter de nouvelles pratiques, et préparer demain sans attendre d'y être autorisé.

Notre conception de l’apprentissage repose sur

6

PRINCIPES

LIBÉRER LE POTENTIEL ET LE POUVOIR D’AGIR

Nos formations créent un avant et un après. Un cadrage approfondi en amont, et un temps dédié à vos problématiques réelles, garantissent des apports taillés pour vos équipes.

FAIRE DU COLLECTIF UN ACCÉLÉRATEUR

Parce qu’on n’apprend jamais aussi bien qu'en interaction avec ses pairs, nos formations laissent une place importante aux échanges et à la co-construction entre participants.

CHANGER SOI POUR CHANGER LE SYSTÈME

Transformation personnelle et transformation organisationnelle avancent ensemble. Nos formations font de chaque participant un acteur du changement collectif.

MOBILISER LES ÉMOTIONS POUR ANCRER LES APPRENTISSAGES

On retient ce que l'on a ressenti : joie, humour et surprise ancrent les apprentissages.

MISER SUR L’EXPÉRIENCE ET LA MISE EN MOUVEMENT

Plus d'activation, moins de descendant : l'action commence dès la formation. Chaque participant repart avec un plan d'action personnalisé, immédiatement mobilisable dans son quotidien professionnel.

NOURRIR LA FORMATION PAR LE CONSEIL ET LA RECHERCHE

Nous intervenons, nous observons et nous transposons : chaque formation s'appuie sur notre expérience de conseil et sur votre contexte réel.

NOTRE APPROCHE

LE SEMI-MESURE

ADAPTATION AU CONTEXTE DE L'ENTREPRISE

- Cadrage : nous interrogeons vos enjeux, votre culture, vos transformations en cours pour adapter nos formations
- Nous nous imprégnons de votre vocabulaire, de vos process et de vos outils internes quand cela est pertinent
- Objectifs pédagogiques priorisés selon votre niveau de maturité

MODALITÉ ET DURÉE AJUSTÉES

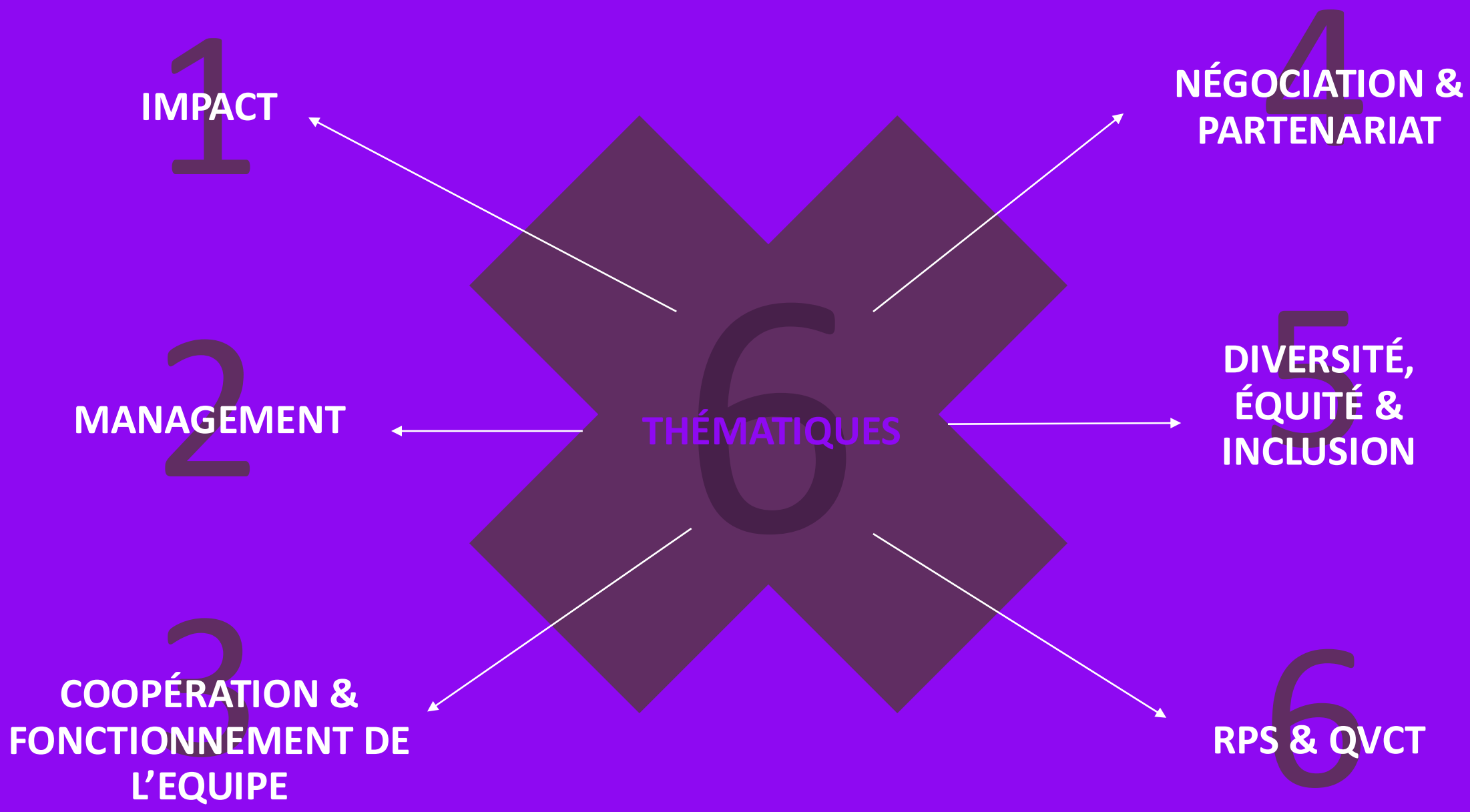
- Modalité : présentiel (format de référence) ou distanciel
- Durée modulable : nos formations s'adaptent à la profondeur visée (de 3h30 à 2 jours)
- Possibilité de construire des parcours

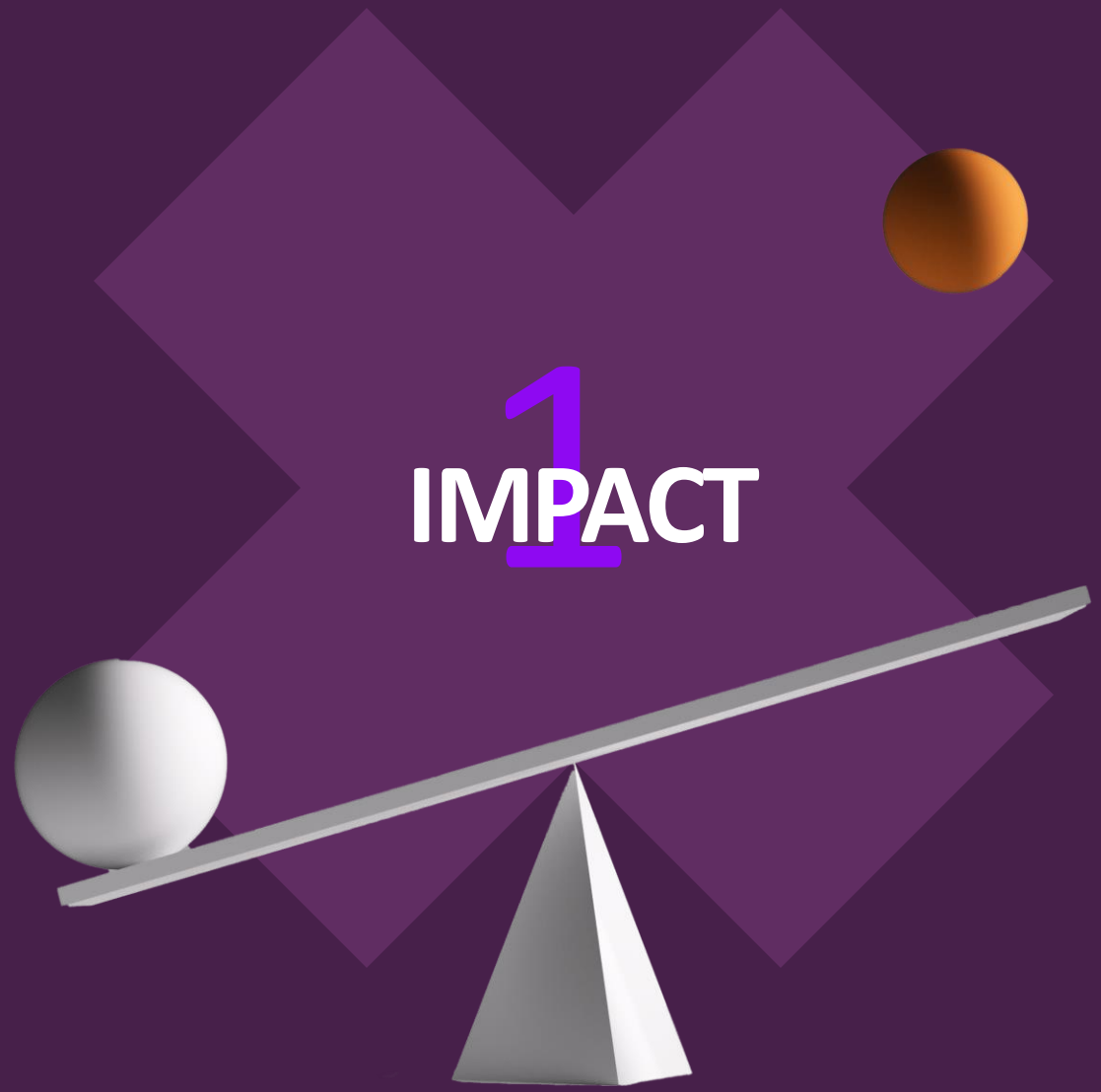


EN OPTION : ACCOMPAGNEMENT SUR LE MARKETING DE VOS FORMATIONS

- Création d'outils pédagogiques à votre image pour faciliter l'appropriation des apprentissages et offrir un support de référence durable.
- Accompagnement de la communication autour de la formation (supports visuels, vidéos...)

L'ACADÉMIE DU **CHANGEMENT**


1
IMPACT
2
MANAGEMENT
3
COOPÉRATION & FONCTIONNEMENT DE L'EQUIPE
4
NÉGOCIATION & PARTENARIAT
5
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ & INCLUSION
6
RPS & QVCT
6
THÉMATIQUES



COMMUNIQUER SANS GREENWASHING

Mettre en récit ses engagements RSE

RSE : DE LA CONVICTION AU POUVOIR D'AGIR DANS LES MÉTIERS

Les leviers pour embarquer les équipes dans la transition écologique de l'entreprise

DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE CLIMAT ET BIODIVERSITÉ INTÉGRÉE

Les fondamentaux pour une stratégie robuste et créatrice de valeur

ADAPTER SON ENTREPRISE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les repères pour anticiper les risques et renforcer sa résilience

DÉVELOPPER LE DIALOGUE ET LES COOPÉRATIONS TERRITORIALES

Les clés pour renforcer son ancrage et sa résilience

CONTACT Hélène Wirrmann
wirrmann@utopies.com

L'ACADÉMIE DU **CHANGEMENT**

IMPACT 1

COMMUNIQUER SANS GREENWASHING

Mettre en récit ses engagements RSE

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- Responsables marketing et communication
- Responsables RSE / DD
- Équipes élargies
- Responsables amenés à communiquer sur les thématiques RSE

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Analyser des communications RSE afin d'identifier écueils (greenwashing, greenhushing) et bonnes pratiques.
- Appliquer les principes d'une communication responsable et conforme à la réglementation pour élaborer des messages clairs, crédibles et alignés avec les engagements de l'entreprise.
- Expliquer les étapes de construction d'un récit RSE et d'un discours de preuves permettant de mobiliser les parties prenantes

AVEC QUOI REPART-ON ?

Dans un contexte où les communications sont de plus en plus scrutées, les marques doivent relever un double défi : sécuriser leurs messages et continuer à embarquer leurs parties prenantes. Entre risque de greenwashing, greenhushing et nouvelles exigences réglementaires, la communication responsable exige de nouveaux réflexes.

Cette formation propose d'articuler exigence, regard critique et puissance du récit. Les participants apprendront à distinguer promesse et preuve, analyser les allégations et éviter les formulations à risque. Au-delà de la conformité, il s'agit de construire des récits crédibles et engageants, capables de donner du sens aux engagements de l'entreprise. À travers des clés d'analyse et des outils pratiques, les participants seront équipés pour structurer un récit fidèle à ses valeurs, mobilisateur pour ses parties prenantes et porteur de transformation.

IMPACT 1

RSE : DE LA CONVICTION AU POUVOIR D'AGIR DANS LES MÉTIERS

Les leviers pour embarquer les équipes dans la transition écologique de l'entreprise

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Cette formation ne nécessite pas de prérequis particulier mais une sensibilisation préalable au développement durable est préférable

CIBLE(S)

- Responsables RSE/DD ou pilotes stratégie Climat/environnementale
- Managers des métiers clés (achats, production, etc.)

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Distinguer les enjeux environnementaux et les impacts du changement climatique sur l'organisation, l'offre, les pratiques et les relations avec les parties prenantes.
- Identifier les leviers de transformation permettant de réduire son empreinte environnementale.
- Structurer et expliquer les démarches et actions de transition dans une optique d'appropriation

AVEC QUOI REPART-ON ?

La transition écologique ne peut plus rester l'affaire des seules équipes RSE. Elle transforme les métiers, les décisions et les modes de collaboration. Le défi n'est plus seulement de comprendre les enjeux, mais de créer les conditions du passage à l'action.

Cette formation donne aux pilotes RSE et aux managers les clés pour identifier les freins et les leviers de mobilisation, puis construire une dynamique de transformation concrète. À travers des méthodes, des outils et des mises en pratique, les participants apprendront à engager leurs équipes, favoriser l'appropriation des enjeux et identifier les bases d'un plan d'action adapté à leur entreprise.

IMPACT 1

STRATÉGIE CLIMAT ET BIODIVERSITÉ INTÉGRÉE

Les fondamentaux pour une stratégie robuste et créatrice de valeur

DURÉE

2 jours - 14 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Cette formation ne nécessite pas de prérequis particulier mais une sensibilisation préalable au développement durable est préférable

CIBLE(S)

- Responsables RSE/DD ou pilotes stratégie Climat/environnementale
- Managers des métiers clés (achats, production, etc.)

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les principaux concepts et enjeux liés au climat et à la biodiversité.
- Analyser pourquoi et comment les enjeux Nature sont stratégiques pour l'entreprise.
- Identifier le contexte réglementaire et les principaux cadres d'action pour agir.
- Analyser les engagements climat et biodiversité de l'entreprise.
- Définir les priorités d'engagement d'une stratégie climat-biodiversité et identifier les premières actions concrètes associées.

AVEC QUOI REPART-ON ?

Les enjeux de climat, de biodiversité, d'eau et de ressources sont étroitement liés. Pour agir efficacement, les entreprises doivent dépasser une approche en silo et construire des stratégies capables de répondre à ces interdépendances et de contribuer à la résilience de l'entreprise.

Cette formation permet aux responsables RSE, climat et métiers, de comprendre les impacts et dépendances de leur activité, de s'approprier les principaux cadres de référence tels que SBTi, SBTN, ACT, TNFD ou TCFD et d'en formaliser les bénéfices économiques. Grâce à des exercices d'application, les participants apprendront à identifier leurs priorités d'engagement, mobiliser les métiers concernés et structurer une feuille de route climat-biodiversité intégrée, adaptée aux réalités de leur organisation.

IMPACT 1

ADAPTER SON ENTREPRISE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Les repères pour anticiper les risques et renforcer sa résilience

DURÉE

2 jours - 14 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Cette formation nécessite d'avoir été sensibilisé ou formé sur les fondamentaux des enjeux climatiques

CIBLE(S)

- Responsables RSE/DD, pilotes stratégie Climat/environnementale
- Responsables finance, risques ou opérationnels
- Directeurs, managers des différents métiers de l'entreprise

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les concepts clés liés à l'adaptation au changement climatique afin de pouvoir les présenter et les expliquer.
- Distinguer les principaux cadres réglementaires et les acteurs clés de l'écosystème de l'adaptation afin de repérer les opportunités d'action et les exigences de conformité.
- Construire une stratégie d'adaptation transversale et identifier les leviers permettant d'en faciliter la mise en œuvre.

AVEC QUOI REPART-ON ?

Votre entreprise est confrontée aux impacts croissants du changement climatique et cherche à renforcer sa résilience

Cette formation de deux jours accompagne les dirigeants et responsables (climat, stratégie, finance, risques), qu'une démarche d'adaptation soit déjà engagée ou reste à construire. Elle leur permet de comprendre les enjeux de l'adaptation et le coût de l'inaction, d'identifier les vulnérabilités et les risques physiques, et de maîtriser les cadres réglementaires émergents. À travers des outils concrets et une étude de cas, les participants apprendront à aborder l'adaptation de manière transversale en intégrant aussi bien les leviers relatifs à l'organisation du travail, aux chaînes d'approvisionnement ou à l'offre de l'entreprise.

IMPACT 1

DIALOGUE ET COOPÉRATIONS TERRITORIALES

Les clés pour renforcer son ancrage et sa résilience

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- Responsables RSE/DD
- Responsables communication et affaires publiques (relations PP)
- Responsables marketing / innovation
- Responsables achats
- Directions régionales

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Prendre la mesure des enjeux, risques et opportunités des coopérations territoriales pour la souveraineté et la résilience des entreprises
- Identifier les types de coopération pertinents pour l'entreprise
- Poser les bases d'une feuille de route de coopération territoriale

AVEC QUOI REPART-ON ?

Décarbonation, préservation de la biodiversité, raréfaction des ressources, cohésion sociale, résilience face aux crises : face à ces défis globaux, les organisations ne peuvent plus agir seules et doivent développer des réponses ancrées dans leur territoire.

Cette formation propose de comprendre comment le dialogue et les coopérations territoriales peuvent renforcer la résilience, la souveraineté et la capacité d'action des acteurs locaux. À travers des retours d'expérience, des outils et des méthodes de coopération, les participants apprendront à identifier les acteurs clés, construire des partenariats pertinents et développer des dynamiques collectives créatrices de valeur pour leur organisation et leur territoire.



2 LEADERSHIP & MANAGEMENT

LEADERSHIP : PRENDRE SA PLACE, SANS PRENDRE TOUTE LA PLACE

Donner un cap, créer les conditions et permettre aux autres de prendre leur part

COMPLEXITE : LIRE LE SYSTÈME AVANT DE RESOUDRE LE PROBLEME

Changer de focale pour mieux comprendre, arbitrer et agir dans les situations complexes

CHANGEMENT : OUBLIEZ LA RECETTE MAGIQUE, ACTIVEZ LES BONS LEVIERS

Comprendre ce que la transformation produit réellement et agir sur les conditions de son appropriation

LE DIALOGUE SOCIAL COMMENCE DANS VOTRE ÉQUIPE

Faire du manager un acteur du dialogue au quotidien

MANAGER À L'HEURE DE L'IA

Poser un cadre clair pour faire de l'IA un allié du collectif

---

CONTACT Céline Bartoli
bartoli@alternego.com

L'ACADÉMIE DU **CHANGEMENT**

MANAGEMENT 2

CHANGEMENT : OUBLIEZ LA RECETTE MAGIQUE

Comprendre ce que la transformation produit réellement et agir sur les conditions de son appropriation

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- Managers
- Dirigeants
- RH

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Distinguer les idées reçues sur le changement des dynamiques réellement observées
- Cartographier les acteurs et évaluer leur influence
- Choisir le levier adapté face aux résistances
- Construire son plan d'accompagnement

AVEC QUOI REPART-ON ?

Sur le papier, une transformation est faite d'objectifs, de jalons, d'une nouvelle organisation, de nouveaux outils ou processus. Sur le terrain, elle devient autre chose : des rôles qui bougent, des habitudes à abandonner, de nouvelles interdépendances, des questions, des arbitrages et parfois des difficultés que le projet n'avait pas anticipées. C'est précisément dans cet écart entre changement prévu et changement vécu que se joue l'accompagnement. Cette formation propose une lecture systémique du changement et des outils directement actionnables : cartographie des acteurs et stratégie des alliés, diagnostic des réels freins (vision, compétences, motivation, ressources), choix des bons leviers plutôt que de l'argument de plus. Une journée concrète, nourrie de cas réels, pour agir là où c'est utile et obtenir l'adhésion du plus grand nombre.

MANAGEMENT 2

LEADERSHIP : PRENDRE SA PLACE, SANS PRENDRE TOUTE LA PLACE

Donner un cap, créer les conditions et permettre aux autres de prendre leur part

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- Managers
- Dirigeants

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier sa manière d'exercer son leadership, ses points d'appui et ses croyances ou réflexes qui peuvent en limiter l'impact
- Adapter sa posture de leader aux situations, aux personnes et au degré d'incertitude
- Créer les conditions de la confiance et de l'engagement

AVEC QUOI REPART-ON ?

Le leadership ne consiste pas à occuper le devant de la scène, mais à créer les conditions pour que chacun puisse pleinement jouer son rôle. Dans un environnement mouvant, où les repères bougent et où l'incertitude fait partie du quotidien, l'influence ne se décrète plus par le statut : elle se construit dans la relation, la clarté et la constance. Cette formation invite à questionner sa posture, son impact et sa manière d'exercer son influence. Comment donner un cap sans imposer, décider sans confisquer, faire confiance sans s'effacer ? Comment rester exigeant tout en restant profondément à l'écoute ? À partir de situations concrètes chacun identifie ses appuis, ses réflexes limitants et ses marges de progression. Une formation pour développer un leadership à la fois affirmé, authentique et mobilisateur.

MANAGEMENT 2

COMPLEXITÉ : LIRE LE SYSTÈME AVANT DE RÉSOUDRE LE PROBLÈME

Changer de focale pour mieux comprendre, arbitrer et agir dans les situations complexes

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- Managers
- Dirigeants

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Appréhender l'impact de l'incertitude et de la complexité sur le rôle managérial
- Identifier les risques managériaux, collectifs et organisationnels liés à la complexité
- Lire une situation managériale comme un système et non comme une succession de problèmes isolés
- Adapter sa posture managériale pour agir dans des environnements incertains

AVEC QUOI REPART-ON ?

Transitions, réorganisations, injonctions contradictoires : quand les repères bougent et que les problèmes s'entremêlent, les recettes managériales habituelles montrent vite leurs limites. Manager dans la complexité, ce n'est pas chercher à tout prévoir, tout comprendre ou tout maîtriser : c'est apprendre à mieux lire ce qui se joue pour agir avec justesse. Cette formation propose de changer de regard sur les situations complexes et de déjouer certains réflexes de simplification ou d'urgence. À partir de cas réels, chacun expérimente une posture capable de décider en information incomplète, de réguler les tensions et de mobiliser le collectif sans avoir 100% des réponses.

MANAGER À L'HEURE DE L'IA

Poser un cadre clair pour faire de l'IA un allié du collectif

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

Managers

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Analyser les impacts de l'IA sur l'organisation du travail et les pratiques managériales
- Identifier les opportunités et les limites de l'IA pour le manager
- Adapter son style de management pour accompagner les équipes face aux changements
- Intégrer l'IA comme un levier d'amélioration de la performance collective

AVEC QUOI REPART-ON ?

L'intelligence artificielle s'est installée dans le quotidien des équipes sans passer par la case décision : chacun l'utilise déjà, à sa façon, avec ses propres règles. Pour les managers, cela crée une zone grise inconfortable avec des questions beaucoup moins techniques que profondément humaines : qu'est-ce qui est acceptable ? puis-je faire confiance à une recommandation que je ne sais pas expliquer, comment évaluer un travail assisté par l'IA, que dire à un collaborateur qui s'inquiète pour son métier ? Cette formation, très concrète, ne parle pas d'IA, elle parle de management à l'heure de l'IA… sans jargon et sans prérequis technique. Une formation qui invite les participants à regarder très concrètement ce qu'elle change dans le rôle et la posture du manager pour emprunter la voie du discernement.

LE DIALOGUE SOCIAL COMMENCE DANS VOTRE ÉQUIPE

Faire du manager un acteur du dialogue au quotidien

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

Managers

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier le rôle, le mandat et les responsabilités des instances représentatives du personnel
- Expliquer les enjeux du dialogue social dans le système français des relations sociales
- Analyser son périmètre et ses marges de manœuvre d'acteur du dialogue social au quotidien
- Appliquer une méthode de régulation des tensions et de détection des signaux faibles

AVEC QUOI REPART-ON ?

Levier stratégique, le dialogue social apaise les tensions et renforce la cohésion comme la performance. Il ne se joue pas seulement dans les instances : il se construit chaque jour, dans la relation entre le manager et son équipe.

Encore faut-il connaître le rôle et les responsabilités des représentants du personnel, situer son propre périmètre d'action et savoir repérer les signaux faibles avant qu'ils ne deviennent des conflits. Ces repères manquent souvent aux managers de proximité, pourtant en première ligne.

Conçue et animée par des experts des relations sociales, la formation combine panorama du système français, décryptage de cas concrets et mises en situation. Elle outille le manager pour devenir garant d'un climat de travail serein et réguler les tensions en amont.

3 COOPÉRATION & FONCTIONNEMENT DE L'EQUIPE



BIEN COMMUNIQER, ÇA COMMENCE PAR SOI

Adapter sa communication à ses interlocuteurs pour fluidifier le travail collectif

INTELLIGENCE COLLECTIVE : DEPASSER LA SOMME DES INTELLIGENCES

Mobiliser la diversité des regards pour éclairer les situations et créer de la valeur

COOPERATION : ARRÊTER DE LA DÉCRÉTER, COMMENCER À L'ACTIVER

Expérimenter la coopération et installer les conditions concrètes du bien travailler ensemble

LEVER LES OBSTACLES À LA COOPÉRATION

Passer de l'opposition à la coopération et sécuriser des accords durables

---

CONTACT Céline Bartoli
bartoli@alternego.com

L'ACADÉMIE DU **CHANGEMENT**

BIEN COMMUNIQUER, ÇA COMMENCE PAR SOI

Adapter sa communication à ses interlocuteurs pour fluidifier le travail collectif

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- Tous

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier son fonctionnement, ses besoins et ceux des autres
- Adapter sa communication à ses interlocuteurs
- Mobiliser ses atouts et travailler ses points d'effort

AVEC QUOI REPART-ON ?

Les relations interpersonnelles sont au cœur de tous les projets… et de toutes les tensions. Ces tensions ne viennent pas de mauvaises intentions, mais de la diversité des manières de fonctionner de chacun : ces écarts invisibles coûtent en énergie, en malentendus et en efficacité. Mieux se connaître et mieux comprendre l'autre devient alors un levier fort de performance collective. Cette formation part de la personne pour aller vers l'autre, puis vers le collectif. Sa singularité tient à une alliance rare : l'outil DiSC® comme grille de lecture des comportements, et une immersion théâtrale dans un théâtre partenaire, au cœur de Paris, avec une comédienne-formatrice et la vidéo comme miroir. À l'ère de l'IA générative, il n'a jamais été aussi urgent de continuer à se parler et à se comprendre !

INTELLIGENCE COLLECTIVE : DÉPASSER LA SOMME DES INTELLIGENCES

Mobiliser la diversité des regards pour éclairer les situations et créer de la valeur

DURÉE

2 jours - 14 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

Tous

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Développer la performance collective en mobilisant l'intelligence collective
- S'approprier la posture de facilitation et les techniques d'animation
- Pratiquer plusieurs méthodes et outils d'intelligence collective

AVEC QUOI REPART-ON ?

Plus les sujets deviennent complexes et transverses, moins une seule personne peut prétendre en détenir toute la compréhension. Chacun voit une partie du problème depuis sa place, son métier, son expertise et son expérience : croiser ces regards devient alors une ressource précieuse pour mieux comprendre et mieux répondre. Encore faut-il que le collectif permette réellement cette confrontation, car réunir des personnes autour d'une table peut tout autant produire de l'intelligence que du conformisme, de l'autocensure ou une succession d'opinions. Cette formation permet de découvrir les mécanismes qui favorisent ou entravent l'intelligence d'un groupe et d'expérimenter plusieurs méthodes pour faire émerger, croiser et travailler les contributions. L'intelligence collective cesse alors d'être une promesse abstraite ou une technique d'animation : elle devient une manière organisée de mettre la diversité au travail.

3

COOPÉRATION & FONCTIONNEMENT COLLECTIF

COOPÉRATION : ARRÊTER DE LA DÉCRÉTER, COMMENCER À L'ACTIVER

Expérimenter la coopération et installer les conditions concrètes du bien travailler ensemble

DURÉE

1,5 jour – 10,5 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

Tous

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les leviers de la coopération dans le fonctionnement collectif
- Reconnaître et traiter les différents niveaux d'objectifs en jeu
- Découvrir les savoir-être essentiels pour bien coopérer

AVEC QUOI REPART-ON ?

La capacité de coopération d'une équipe ou d'une organisation décide de la vitesse de décision, de la qualité d'exécution et de son potentiel à absorber l'imprévu. Elle est le point de rencontre entre performance économique et performance sociale : un collectif qui coopère produit mieux et s'épuise moins. Le paradoxe, c'est que nous avons toujours été formés à l'inverse : école, sport, jeux de société... tout récompensait celui qui gagne seul. Les freins ne sont donc jamais un problème de bonne volonté, mais des objectifs qui s'entrechoquent et des règles du jeu que personne n'a posées. Heureusement, coopérer ça s'apprend ! Dans cette formation, on ne vous fera pas la leçon, on vous mettra en situation. Vous deviendrez super-héros au sein d'une ligue, face à une mission de sécurisation de la Terre. Alors, êtes-vous prêt.e pour cette mission ?

LEVER LES OBSTACLES À LA COOPÉRATION

Passer de l'opposition à la coopération et sécuriser des accords durables

DURÉE

1 jour – 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

Tous

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier son style naturel face à une tension, ses points forts et ses axes d'amélioration
- Accompagner son interlocuteur de l'opposition à la coopération
- Coconstruire des solutions équitables et durables et entretenir des relations saines au travail

AVEC QUOI REPART-ON ?

Dans un monde complexe, aucune organisation n'avance sans frictions : interfaces, priorités concurrentes et ressources limitées produisent mécaniquement des tensions. Le problème n'est pas qu'il y ait des désaccords, mais que certains montent d'un cran, se figent, et rendent la relation de travail invivable. Le coût est double : économique, avec des projets qui s'enlisent, et humain, avec l'usure de ceux qui subissent. Faire face à ces situations n'est pas un talent inné, c'est une compétence qui s'apprend et qui conditionne la capacité d'un collectif à tenir dans la durée. Cette formation donne des clefs pour traverser une tension, passer de l'opposition à la coopération et co-construire des solutions équitables et durables.

4 NÉGOCIATION & PARTENARIATS



(RE)DECOUVRIR LE PLAISIR DE NÉGOCIER

Transformer le rapport de force en création de valeur partagée

NÉGOCIER QUAND PLUS RIEN NE SE DÉCIDE À DEUX

Cartographier les jeux d'acteurs et bâtir des accords à plusieurs

CONFLIT : SORTIR DE L'IMPASSE AVEC LA POSTURE DE TIERS

Accompagner les négociations difficiles avec les outils de la médiation

NÉGOCIATIONS SOCIALES : FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN LEVIER D'ANTICIPATION

Accompagner les négociations difficiles grâce à une méthode claire et un processus coopératif

---

CONTACT Céline Bartoli
bartoli@alternego.com

L'ACADÉMIE DU **CHANGEMENT**

(RE)DÉCOUVRIR LE PLAISIR DE NÉGOCIER

Transformer le rapport de force en création de valeur partagée

DURÉE

2 jours - 14 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- Tous

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Acquérir les fondamentaux de la négociation
- Travailler la dimension comportementale du négociateur (empathie / assertivité)
- Développer des stratégies pour créer et répartir la valeur
- Faire face aux tactiques déloyales

AVEC QUOI REPART-ON ?

Cette formation propose une immersion concrète dans l'art de négocier autrement. Loin des recettes toutes faites et des rapports de force stériles, elle s'appuie sur l'approche Harvard de la négociation intégrative : créer de la valeur avant de la répartir. À travers des mises en situation engageantes, les participants expérimentent les mécanismes de la négociation et apprennent à dépasser les positions affichées pour aller chercher les véritables intérêts de chacun. Négocier avec lucidité, c'est préparer ses objectifs, clarifier son mandat, construire la relation et sécuriser ses alternatives pour défendre ses intérêts tout en ouvrant le champ des possibles. Une journée active et pragmatique qui offre aux participants une méthode structurée, directement mobilisable dans leurs négociations du quotidien.

NÉGOCIER QUAND PLUS RIEN NE SE DÉCIDE À DEUX

Cartographier les jeux d'acteurs et bâtir des accords à plusieurs

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

Tous

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les niveaux de complexité : individu, équipe, organisation et système
- Repérer les facteurs de complexité sur 3 dimensions : les personnes, le problème, le processus
- Maîtriser le processus de prise de décision à plusieurs

AVEC QUOI REPART-ON ?

Dans les organisations, presque plus rien ne se décide à deux : un projet engage des directions, des fonctions support, des partenaires, parfois des clients. La négociation n'est plus un face-à-face, c'est un jeu d'acteurs, avec ses alliances, ses rapports de pouvoir et ses agendas implicites. C'est là que les accords se bloquent : non par mauvaise volonté, mais parce qu'on a négligé une partie prenante ou choisi le mauvais format d'échange. Naviguer dans cette complexité devient une compétence stratégique. Cette formation propose d'expérimenter ces situations grandeur nature, à travers des mises en situation réalistes et des débriefings serrés : cartographier son environnement pour identifier alliés, opposants et leviers d'influence, choisir le bon format d'échange et renforcer sa posture, ses relations et la recherche de solutions créatrices de valeur.

4

NÉGOCIATION & PARTENARIAT

CONFLIT : SORTIR DE L'IMPASSE AVEC LA POSTURE DE TIERS

Accompagner les négociations difficiles avec les outils de la médiation

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

Tous

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- S'approprier le cadre et les principes de la médiation
- Adopter la posture de tiers médiateur (empathie et assertivité)
- Maîtriser les étapes du processus de médiation (table ronde, méthode ARCHE)
- Construire des solutions créatives et sécuriser les engagements

AVEC QUOI REPART-ON ?

Et si le conflit dans une équipe n'était pas un incendie à éteindre ou une situation embarrassante à fuir, mais un signal à écouter ? Cette formation de deux jours part d'une conviction simple : la violence naît souvent d'un désaccord qu'on n'a pas su nommer à temps. Ici, on apprend à remonter de l'escalade conflictuelle à la compréhension du problème réel, des non-dits. Le conflit y est regardé sans naïveté : destructeur et créateur, éprouvant et fertile, avec l'autre autant qu'avec soi-même. Vous y découvrirez que vous avez déjà les bons outils pour devenir ce tiers facilitateur qui permet la restauration de la relation au lieu de trancher par un arbitrage désengageant. Vous repartirez avec un processus complet (l'invitation, la table ronde, le suivi) et non avec de bonnes intentions. Deux méthodes-signature à mettre en pratique : la CLEF pour obtenir l'adhésion, l'ARCHE pour conduire la rencontre.

4

NÉGOCIATION & PARTENARIAT

NÉGOCIATIONS SOCIALES : FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL UN LEVIER D'ANTICIPATION

Accompagner les négociations difficiles grâce à une méthode claire et un processus coopératif

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- Directions
- DRH
- Représentants du personnel

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les rôles, mandats et prérogatives des instances représentatives du personnel
- Analyser les facteurs de réussite et les principaux écueils des relations sociales afin de prévenir les situations de blocage
- Adopter une posture coopérative favorisant un dialoguue social constructif
- Maîtriser la communication et l'information sociale

AVEC QUOI REPART-ON ?

On parle beaucoup de dialogue social, de négociation, sans être vraiment certain de parler de la même chose. Aujourd'hui, dans de très nombreuses entreprises, le dialogue social renvoie uniquement aux discussions entre IRP et Direction sur les grandes transformations, aux NAO, aux accords d'entreprise. Parfois ce dialogue se conduit même pour ainsi dire « à côté » des problématiques réelles des managers et de leurs équipes. Des accords sont signés, mais ils peinent à être déclinés ou incarnés.

Pourquoi en est-on arrivé là ? Quelles postures adoptées et écueils à éviter pour faire du dialogue social un levier de régulation et de performance sociale ?

5 DIVERSITÉ, ÉQUITÉ & INCLUSION



L'INCLUSION, AU CŒUR DU MANAGEMENT D'AVENIR

Développer les compétences et pratiques inclusives dans le management au quotidien

HANDICAP : SORTIR DES REPRÉSENTATIONS, AGIR AU QUOTIDIEN

Comprendre les réalités du handicap pour agir au quotidien

SORTIR DU MYTHE DES GÉNÉRATIONS

Apprivoiser les stéréotypes pour mieux coopérer entre générations

SUIS-JE VRAIMENT RATIONNEL DANS MON RECRUTEMENT ?

Objectiver ses décisions pour sécuriser chaque étape du recrutement

---

CONTACT Stéphane Philip
philip@alternego.com

L'ACADÉMIE DU **CHANGEMENT**

L'INCLUSION, AU CŒUR DU MANAGEMENT D'AVENIR

Développer les compétences et pratiques inclusives dans le management au quotidien

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

Managers

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les biais décisionnels à l'œuvre à l'échelle individuelle et dans les dynamiques de groupe
- Analyser les enjeux de l'inclusion et leurs effets sur le bien-être individuel et la performance collective
- Appliquer des pratiques managériales garantissant l'équité de traitement au quotidien
- Prévenir les situations de discrimination et de micro-agressions dans son équipe

AVEC QUOI REPART-ON ?

Le paysage de l'entreprise change, et avec lui les attentes des collaborateurs, qui affirment leur volonté à « oser être soi » et à la reconnaissance de toutes les formes de diversité, même invisibles. L'inclusion devient un enjeu de performance et de qualité de vie au travail.

Or cet enjeu stratégique se joue d'abord dans les gestes managériaux du quotidien : intégrer un nouvel arrivant, répartir équitablement le travail, animer une réunion, réguler l'humour et les moments informels. Reconnaître les différences sans stigmatiser ni diviser ne va pas de soi : cela suppose de repérer ses propres biais inconscients et de disposer de repères concrets.

Animée par des experts qui conjuguent approche psychosociale et expérience du terrain, la formation alterne apports théoriques, débats et mises en situation. Elle outille les managers pour transformer leurs réflexes décisionnels et agir, dès le lendemain, avec leurs équipes.

HANDICAP : SORTIR DES REPRÉSENTATIONS, AGIR AU QUOTIDIEN

Comprendre les réalités du handicap pour agir au quotidien

DURÉE
3h

MODALITÉ
Présentiel

PRÉ-REQUIS
Aucun

CIBLE(S)
Tous

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les différentes catégories de handicaps, leurs spécificités et les enjeux de leur prise en compte en entreprise
- Expliquer le rôle des biais inconscients dans la perception du handicap, leurs mécanismes et leurs effets sur les comportements professionnels
- Analyser ses propres pratiques au regard d'une approche sociale du handicap
- Concevoir des solutions pérennes favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap

AVEC QUOI REPART-ON ?

Le handicap demeure l'un des critères de diversité les plus méconnus en entreprise. Il concerne pourtant une part croissante des collaborateurs et engage l'organisation sur le terrain de l'obligation d'emploi, de la qualité de vie au travail et de la performance collective.

Comprendre pourquoi certains handicaps restent invisibles, ce qui nourrit l'autocensure, et comment nos représentations enferment encore le sujet dans une lecture médicale centrée sur la déficience : voilà ce qui manque le plus souvent aux managers et aux équipes RH pour agir avec justesse, sans misérabilisme ni héroïsation des collègues concernés.

Conçue et animée par des experts qui conjuguent approche psychosociale et expérience du terrain, la formation alterne échanges, apports théoriques et exercices pratiques. Elle outille les participants pour questionner leurs réflexes et activer des leviers concrets d'inclusion dans leur quotidien professionnel.

SORTIR DU MYTHE DES GÉNÉRATIONS

Apprivoiser les stéréotypes pour mieux coopérer entre générations

DURÉE

0,5 jour - 3h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

Tous

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les stéréotypes associés à chaque génération au travail
- Expliquer ce que le prisme générationnel révèle – et masque – dans la lecture des comportements
- Analyser l'impact des stéréotypes âgistes sur la qualité des relations de travail
- Appliquer des pratiques qui préviennent les discriminations liées à l'âge et l'autocensure

AVEC QUOI REPART-ON ?

Des Boomers et des X démotivés, des Y oubliés, des Z hyperconnectés : quatre générations cohabitent dans l'entreprise, et chacune se voit prêter des caractéristiques propres. Ces raccourcis nourrissent des tensions, des malentendus et, parfois, des propos stigmatisants.

Démêler le vrai du faux suppose de regarder ce que le prisme générationnel révèle réellement des comportements au travail, et ce qu'il masque. C'est la condition pour garantir l'équité entre les âges et lever l'autocensure qui prive les collectifs de nombreux talents.

Animée par des experts qui conjuguent approche psychosociale et expérience du terrain, la formation crée un moment de partage entre générations, entre apports théoriques et mises en situation. Elle outille les participants d'une boîte à outils concrète pour neutraliser les stéréotypes et promouvoir une culture du « oser être soi ».

SUIS-JE VRAIMENT RATIONNEL DANS MON RECRUTEMENT ?

Objectiver ses décisions pour sécuriser chaque étape du recrutement

DURÉE

1 jour - 7h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- Recruteurs
- Managers

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les pratiques discriminatoires à chaque étape du recrutement
- Expliquer l'influence des stéréotypes et des biais sur l'évaluation des candidatures
- Analyser les risques juridiques et opérationnels de ses propres process
- Appliquer des méthodes d'objectivation pour sécuriser chaque décision

AVEC QUOI REPART-ON ?

Même expérimentés, les recruteurs et les managers restent exposés aux stéréotypes et aux biais qui influencent, souvent à leur insu, l'évaluation des candidatures. Pour l'entreprise, l'enjeu est double : sécuriser juridiquement ses pratiques et replacer les compétences au cœur de chaque décision.

Objectiver ses choix ne va pas de soi : cela suppose de repérer où le risque discriminatoire se loge, du sourcing à l'intégration, et d'accepter de confronter ses propres certitudes à l'épreuve des faits.

Fondée sur la psychologie sociale et l'expérience du terrain, la formation s'appuie sur des mises en situation engageantes – simulation de jury d'assises, autodiagnostics. Elle apporte des méthodes immédiatement applicables, produit des déclics et ancre de nouveaux réflexes dans les pratiques de recrutement.

RPS & QVCT 6



LA CHARGE DE TRAVAIL, PARLEZ-EN !

Objectiver et réguler la charge par le dialogue managérial

DÉONTOLOGIE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES APRÈS #METOO

Agir pour une culture et des pratiques professionnelles sans VSS

LES RPS NE SONT PAS UNE FATALITÉ

Agir pour prévenir et traiter les risques psychosociaux au travail

---

CONTACT Marie Donzel
donzel@alternego.com

L'ACADÉMIE DU **CHANGEMENT**

LES RPS NE SONT PAS UNE FATALITÉ

Agir pour prévenir et traiter les risques psychosociaux au travail

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- RH
- Managers
- Élus
- Collaborateurs

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Définir et identifier les risques psychosociaux
- Appréhender la mécanique d'émergence des RPS et les dynamiques de leur amplification
- Adopter la posture adéquate en fonction de son rôle (RH, manager, collègue, élu...)
- Développer des réflexes analytiques permettant d'identifier des facteurs de ressources et des facteurs de risques
- Assimiler les principales conduites à tenir en situation

AVEC QUOI REPART-ON ?

Stress, burn-out, souffrance au travail, harcèlements, addictions font l'objet d'une forte médiatisation depuis le début des années 2000, avec une recrudescence manifeste depuis le Covid.

Si chacun s'en fait individuellement une idée, nous sommes souvent désemparés quand les RPS se manifestent dans notre environnement de travail. Alors, nos croyances et parfois nos peurs (d'être mis en cause, d'être « contaminés », de voir nos repères bousculés) s'invitent dans l'appréhension des situations… Au risque de contribuer à les aggraver.

La formation permet aux acteurs de mieux comprendre les RPS pour pouvoir adopter des postures, réflexes et méthodes pertinents pour les prévenir et les traiter.

5

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ & INCLUSION

DÉONTOLOGIE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES APRÈS #METOO

Agir pour une culture et des pratiques professionnelles sans VSS

DURÉE

1 jour - 7 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

- RH
- Managers
- Élus
- Collaborateurs

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Maîtriser le cadre légal et les mécanismes psychosociaux des VSS
- Appréhender rationnellement les tensions en contexte post-#MeToo
- Accueillir avec la posture adéquate la parole des différents acteurs (signalant, mis en cause, témoin)
- Adopter les réflexes adaptés à la prise en charge des situations
- Développer une culture de saine covigilance dans le collectif de travail

AVEC QUOI REPART-ON ?

Jamais les violences sexistes et sexuelles n'ont été aussi présentes dans la conversation en entreprise. Le volume de signalements est parallèlement perçu comme important sinon inquiétant par les acteurs RH, les managers et une partie non négligeable de collaborateurs.

La thématique dérange et suscite volontiers les fantasmes d'une guerre des sexes, d'une aseptisation des relations de travail, d'une judiciarisation des comportements ou à l'inverse d'effets de tribunal réputationnel.

La formation permet aux acteurs (managers, élus, RH, collaborateurs) d'accéder à une perception rationnelle des VSS pour pouvoir agir en faveur d'une prévention efficace et avec pertinence quand une situation émerge.

LA CHARGE DE TRAVAIL, PARLEZ-EN !

Objectiver et réguler la charge par le dialogue managérial

DURÉE

0,5 jour - 3 h

MODALITÉ

Présentiel

PRÉ-REQUIS

Aucun

CIBLE(S)

Managers

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les différentes dimensions de la charge de travail : prescrite, réelle, vécue
- Expliquer les liens entre charge de travail et risques psychosociaux
- Analyser une situation de surcharge et identifier les leviers de régulation à la main du manager
- Appliquer une méthode de qualification de la charge de travail

AVEC QUOI REPART-ON ?

La charge de travail est au carrefour de la prévention des risques psychosociaux, du pilotage de l'activité et du développement des compétences. Elle est pourtant l'un des sujets les plus difficiles à définir, et donc à réguler, dans les organisations.

Combien de dimensions recouvre-t-elle ? Comment les mesurer sans se limiter au temps passé ? Faute de repères partagés, le sujet reste souvent implicite entre le manager et son équipe, jusqu'à ce qu'il se manifeste en tensions ou en absences.

Conçu et animé par des experts de terrain, ce module installe le dialogue sur les exigences du travail et ses conditions de réalisation. Il outille les managers de repères concrets et de bonnes pratiques pour objectiver la charge et la réguler au quotidien.

L'ACADÉMIE
DU **CHANGEMENT**

PARLEZ-NOUS
DE VOTRE BESOIN

www.alternego.com / www.utopies.com

TEL +33 (0)1 40 17 06 81
contact@alternego.com

UTOPIES
& alternego