



MANAGER TOOLBOX

CATALOGUE DE FORMATIONS

BY **Ikhono Solutions**

SUR MESURE



Redonnez **du sens, du rythme et des résultats** à vos formations internes.

BY Ikhono Solutions



NOTA BENE

Nous ne sommes pas certifiés Qualiopi, par choix.

Notre promesse n'est pas de cocher des cases, mais de créer des formations qui transforment réellement les pratiques.

Nos parcours respectent les bonnes pratiques pédagogiques du référentiel national, mais nous préférons concentrer notre énergie sur la mesure de l'impact, pas sur la paperasse.

Pour prendre un RDV découverte sans engagement c'est par ici

Par téléphone au 06.69.11.94.89
Mail - ophelie.saintpierre@ikhono.fr



www.ikhono.fr

PARCE QUE VOUS MÉRITEZ DE LA FORMATION UTILE, ACTIONNABLE ET PROFONDÉMENT HUMAINE.

NON LA FORMATION N'EST PAS MORTE

Elle a juste oublié pourquoi elle existait : transformer le quotidien, plutôt que de cocher des cases administratives.

Chez Ikhono, on conçoit des parcours sur mesure qui bousculent – pas parce qu'ils sont jolis, mais parce qu'ils sont actionnables.

Nous travaillons main dans la main avec les institutions (dirigeants, gouvernances, Codir, ...) pour :

- Construire des formations ultra-contextualisées à vos enjeux.
- Mesurer leur impact réel sur le terrain.

Et impliquer vos équipes dans la transformation, pas juste leur “transmettre du savoir”.

- 98 % de satisfaction (une centaine de participants en 2025)
- +87 % de mise en application moyenne à 30 jours
- KPI suivis : Turnover, utilité perçue, mise en action

Nous ne formons pas, nous transformons la manière d'apprendre.

Chez Ikhono, chaque session est un terrain d'expérimentation : on y teste, on s'ajuste, on comprend ce qui marche pour soi.

Résultat : des équipes plus confiantes, plus agiles, et capables de mettre leurs compétences en mouvement.

NOTRE PROMESSE

APPRENDRE. TESTER. MAÎTRISER.
CHEZ IKHONO, LA COMPÉTENCE DEVIENT CONFIANCE,
ET LA CONFIANCE DEVIENT PERFORMANCE.

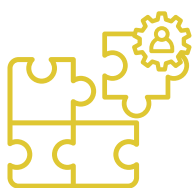
NOTRE METHODE

UNE CONVICTION SIMPLE : AUCUNE ENTREPRISE NE SE RESSEMBLE.

Chez Ikhono, nous refusons la formation standardisée.

Nous concevons des dispositifs vivants, évolutifs et ancrés dans la réalité du terrain. Nos programmes ne s'appliquent pas, ils se construisent.

Chaque module est une brique pédagogique que nous adaptons, combinons et faisons évoluer selon votre organisation, vos équipes et vos objectifs.



NOUS CONCEVONS DES FORMATIONS SUR CATALOGUE, MAIS JAMAIS FIGÉE.

Deux entreprises peuvent choisir le même module et vivre deux expériences radicalement différentes.

UNE INGÉNIERIE EXIGEANTE ET HUMAINE

Nos formations sont conçues par des formateurs de formateurs, spécialistes de la conception pédagogique et de l'apprentissage expérientiel.

Chaque session est pensée comme une expérience d'ancrage : les participants comprennent, testent, expérimentent et repartent avec des outils immédiatement actionnables.

NOTRE SIGNATURE

- Des formations sur mesure, même sur catalogue.
- Des méthodes expérimentées et des outils créés pour vos réalités terrain.
- Des formateurs concepteurs, garants de l'impact pédagogique et de la sécurité des apprentissages.
- Une approche lucide, concrète et exigeante, au service de votre performance durable.

IKHONO, C'EST LA FORMATION QUI S'AJUSTE À VOUS, PAS L'INVERSE.

Nous ne vendons pas des contenus : nous créons de la compétence, du sens et de la confiance.

NOTRE METHODE

Chez Ikhono, on ne “déploie” pas des formations, on les construit avec vous pour qu’elles vivent sur le terrain.

Entre notre première rencontre et le déploiement sur site d’une session il faut compter 3 à 4 semaines minimum.



Ce que ça change

- Une formation pensée pour agir, pas juste écouter.
- Des outils pensés pour votre entreprise et testés en situation réelle.
- Des collaborateurs plus confiants, parce qu'ils comprennent ce qui fonctionne pour eux.

UNE MÉTHODE VIVANTE, CONÇUE POUR QUE LES COMPÉTENCES DEVIENNENT CONFIANCE.

SOMMAIRE

AXE 1 – EXÉCUTION DU QUOTIDIEN	P 09
• Prendre des décisions méthodiquement	P 10
• Conduire des réunions qui produisent et motivent	P 11
• Piloter et animer son équipe au quotidien	P 12
• Structurer et déléguer dans le quotidien	P 13
AXE 2 – MANAGEMENT & RH OPÉRATIONNEL	P 14
• Les fondamentaux du management	P 15
• Gérer des conflits interpersonnels	P 16
• Repenser le recrutement : de l'intention à l'intégration	P 17
• Définir, aligner et communiquer des objectifs clairs	P 18
• Conduire des entretiens utiles et mobilisateurs	P 19
AXE 3 – DÉVELOPPEMENT & PROJETS	P 20
• Piloter et structurer un projet efficacement	P 21
• Piloter et accompagner le changement avec lucidité et engagement	P 22
• Formuler et partager une vision qui donne envie d'agir	P 23
• Former, transmettre et mobiliser : animer la formation interne	P 24
AXE 4 – SOFT SKILLS & MANAGEMENT HUMAIN	P 25
• La communication d'équipe au service de la performance	P 26
• Les émotions au travail un levier de performance	P 27
• Prévenir les RPS & TMS : manager la santé au travail par l'organisation	P 28
• Comprendre et animer la cohésion d'équipe au quotidien	P 29
AXE 5 – CONCEPTION SUR MESURE	P 30
6 – EXEMPLE DE MODULE CONCEPTUALISE SUR MESURE	P 31
7- METHODOLOGIE D'EVALUATION ET MESURE D'IMPACT	P 34
8. INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES	P 36
• Les autres leviers d'actions	P 37
• Présentations de l'équipe d'Ikhono Solutions	P 38
• F.A.Q	P 40

ILS L'ONT VÉCU ET EN PARLENT MIEUX QUE NOUS

En 2025, Ikhono Solutions c'est plus de 70 participants à nos formations

Ils nous ont fait confiance pour accompagner leurs équipes et performer grâce à de la formation sur mesure



9 apprenants sur 10 disent avoir utilisé des outils de la formation dès le lendemain

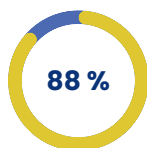


2/3 dirigeants affirment que la formation Ikhono a eu un effet direct sur la fluidité de la collaboration.

Taux de satisfaction général



Taux de satisfaction des outils et de l'animation



des dirigeants constatent une amélioration de la communication ou du climat d'équipe à 30 jours.

★★★★★

Des personnes humaines, professionnelles, avec 1 adaptabilité impressionnante. De belles rencontres
A bientôt

★★★★★

Ophelie et Laurent sont deux formateurs animés par une bienveillance avec l'ensemble des personnes qu'ils accompagnent.

Ils savent être à l'écoute des besoins et des difficultés de chacun pour faire en sorte que toutes et tous repartent avec le bagage nécessaire.

La formation et l'accompagnement sont vraiment deux missions qu'ils savent gérer tant sur l'organisation que sur sa gestion.
Un grand merci à eux !

Jean-Philippe - DGA

Un mot pour vous remercier chaleureusement de nous avoir accompagnés sur cette journée particulièrement réussie. Nous n'aurions pu sans vos conseils et votre accompagnement assurer ce déroulé fluide avec un contenu intéressant l'ensemble des participants. Nous repartons avec des idées très précises de l'avenir de notre marque employeur et une équipe de cadre prête à relever tous nos défis de l'année.

★★★★★

Très belle expérience. J'ai appris beaucoup, formation dynamique et des formateurs à l'écoute

Un binôme super et complémentaire, axé terrain qui apportent des éléments concrets et adaptés pour aller plus loin et pouvoir mettre en oeuvre rapidement dans le quotidien.

Merci

"Merci pour les documents envoyés. Je confirme que les deux jours de formation ont beaucoup, beaucoup plu (tant sur le contenu que sur l'animation) ; je tenais à vous remercier pour votre engagement."

Gagner en clarté, efficacité et rythme dans les routines de travail.

Modules proposés :

1. Décider vite, juste et sereinement dans un environnement incertain.
2. Conduire des réunions qui produisent et motivent
3. Mieux déléguer sans perdre la main
4. Structurer et déléguer dans le quotidien

01

MODULE 1 : DÉCIDER VITE, JUSTE ET SEREINEMENT DANS UN ENVIRONNEMENT INCERTAIN

Ce module fait passer la décision managériale du réflexe à la maîtrise. Il développe une vigilance opérationnelle et une capacité d'ajustement inspirées des environnements à haut risque, tout en restant ancrées dans la réalité de l'entreprise.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Décider plus vite sans sacrifier la qualité.
- Assumer ses choix et les communiquer clairement.
- Installer une confiance durable dans la prise de décision collective.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les freins et biais à la décision.
- Appliquer une méthode structurée issue de la gestion de crise.
- Mettre en œuvre, suivre et ajuster ses décisions.
- Créer une culture de décision partagée dans son équipe.

OUTILS ET LIVRABLES

Outils remis

- Grille Ikhono DECIDE (adaptée de la méthode OODA militaire)
- Matrice d'analyse des risques et biais cognitifs
- Trame de suivi post-décision

Approche pédagogique

Expérientielle et collaborative : simulation, jeu de rôle, scénario inspiré de situations réelles.

MODALITÉS ET TRANSFERTS

Format : 1 journée immersive (7h) alternant mise en situation, analyse, débrief collectif et formalisation d'outils.

Transfert terrain :

- Évaluer la prise de décision en situation réelle.
- Réutiliser la grille DECIDE dans son environnement professionnel.

PUBLICS VISÉS

Managers, chefs de projet, cadres de direction intermédiaire ou toute personne amenée à prendre des décisions impactantes.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

INDICATEURS EVALUATION

Satisfaction – Clarté et applicabilité dans le quotidien.

Mise en pratique – Utilisation d'un des outils du module en situation réelle.

Impact perçu – +20 % de sentiment de confiance et de clarté dans la décision.

MODULE 2 : CONDUIRE DES RÉUNIONS QUI PRODUISENT ET MOTIVENT

Ce module transforme la réunion d'équipe en un outil de pilotage utile et engageant.

Il redonne du sens, du rythme et une méthode claire pour que chaque réunion serve un objectif concret, mobilise les participants et fasse progresser les actions.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Des réunions plus courtes, plus claires et mieux préparées.
- Des décisions formalisées et suivies.
- Une satisfaction d'équipe accrue grâce à des temps collectifs utiles et cadrés.
- Un gain de temps mesurable dans la coordination quotidienne.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les différents types de réunions et leurs finalités.
- Préparer, structurer et animer une réunion orientée résultats.
- Gérer le temps, les interactions et les imprévus.
- Utiliser les outils de suivi et de capitalisation post-réunion.

OUTILS ET LIVRABLES

- Grille de réunion.
- Modèle d'ordre du jour
- Trame de compte rendu synthétique.
- Check-list de gestion du temps et des participants.

Approche pédagogique

Expérientielle et collaborative : simulations de réunions, jeux de rôle et co-débriefing filmé ou observé par les pairs.

MODALITÉS ET TRANSFERTS

Format : 1/2 journée immersive (4h) alternant mises en situation, apports méthodologiques et conception d'outils adaptés à l'entreprise.

Transfert terrain :

- Animation d'une réunion réelle sous 15 jours, avec grille d'observation.
- Débrief rapide (en visio ou en binôme interne) pour consolider les acquis.

PUBLICS VISÉS

Managers, chefs de service, coordinateurs de projet ou toute personne amenée à animer des réunions de travail ou de pilotage.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

INDICATEURS EVALUATION

Satisfaction – Utilité perçue et applicabilité des contenus.

Transfert – Mise en œuvre d'un outil ou d'une méthode en situation réelle.

Impact – Amélioration observable dans l'efficacité ou la dynamique des réunions.

MODULE 3 : PILOTER ET ANIMER SON ÉQUIPE AU QUOTIDIEN

Ce module donne aux managers les outils et les réflexes nécessaires pour gérer le quotidien de leur équipe avec fluidité, clarté et confiance. Il aborde la planification, la communication, la prévention des tensions et la posture de cadre dans la gestion des imprévus.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Une organisation d'équipe plus lisible et anticipée.
- Des objectifs transmis et suivis efficacement.
- Des feedbacks constructifs et réguliers.
- Une meilleure gestion des absences, urgences et écarts.
- Des collaborateurs plus autonomes, moins dépendants du "feu à éteindre".

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Structurer le pilotage d'équipe : rituels, outils et routines de coordination.
- Définir et partager des objectifs clairs avec l'équipe.
- Identifier les signaux faibles pour prévenir tensions et conflits.
- Savoir recadrer avec justesse et restaurer un cadre de confiance.
- Gérer le court terme sans perdre la vision collective.

MODALITÉS ET TRANSFERTS

Format : 2 journées (14 h) découpées en deux blocs :

- Jour 1 : animer le quotidien et anticiper les écarts.
- Jour 2 : gérer les tensions et renforcer la cohésion

Transfert terrain :

- Mise en pratique en situation réelle.
- Appuie sur des éléments opérationnels
- Outils et tableaux personnalisables pour chaque équipe.

OUTILS ET LIVRABLES

- Tableau de planification, anticipation des absences et priorités.
- Trame de feedback constructif
- Fiche "cadre & recadrage" : agir sans déstabiliser.
- Grille de suivi hebdomadaire (objectifs, imprévus, actions).

Approche pédagogique

Expérientielle et coopérative : simulations de situations réelles, études de cas contextualisées, mises en scène autour d'imprévus et débrief collectifs.

PUBLICS VISÉS

Cadres, managers de proximité, chefs de service ou toute personne en position d'encadrement opérationnel.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

INDICATEURS EVALUATION

- Satisfaction – Pertinence perçue des outils et mise en lien avec la réalité terrain.
- Transfert – Application d'au moins un outil ou rituel dans le mois suivant la formation.
- Impact observé – Évolution de la clarté, du climat d'équipe ou de la gestion des urgences (évaluée via feedback ou auto-diagnostic).

MODULE 4 : STRUCTURER ET DÉLÉGUER DANS LE QUOTIDIEN

structurer, ce n'est pas enfermer : c'est créer des repères pour agir plus vite, déléguer mieux et faire respirer les équipes.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Une organisation d'équipe claire et partagée.
- Des process simples et vivants co-construits avec l'équipe.
- Une délégation plus fluide, basée sur la confiance et la valorisation.
- Un gain de temps et de sérénité dans la gestion quotidienne.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les leviers de structuration du travail quotidien.
- Concevoir ou adapter des process d'équipe : utiles, visibles et partagés.
- Comprendre les freins et biais liés à la délégation.
- Mettre en place une délégation équilibrée : autonomie, suivi, valorisation.
- Utiliser la communication (DISC, feedback) pour ajuster et accompagner.

MODALITÉS ET TRANSFERTS

Format : 1 journée immersive (7 h) alternant mises en situation, analyse et conception d'outils adaptés au contexte du client.

Transfert terrain :

- Test d'un process ou d'une délégation réelle sous 15 jours.
- Mise à disposition des supports adaptables pour l'équipe.

OUTILS ET LIVRABLES

- Cartographie "Flux & Process" : visualiser et prioriser les routines.
- Grille "Autonomie / Valorisation" : évaluer le bon niveau de délégation.
- Trame d'entretien de délégation (avant / pendant / après).
- Modèle de plan hebdomadaire partagé.

Approche pédagogique – Expérientielle & collaborative :
co-construction de process réels, jeux de rôle autour de la délégation, débriefs collectifs sur les biais cognitifs.

PUBLICS VISÉS

Managers de proximité, chefs d'équipe, coordinateurs ou cadres intermédiaires souhaitant structurer et responsabiliser leur équipe.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

INDICATEURS EVALUATION

- Satisfaction – Utilité perçue et clarté des outils.
- Transfert – Application d'un process ou d'une délégation réelle après la formation.
- Impact observé – Amélioration perçue dans la fluidité et la répartition du travail (auto-évaluation ou feedback équipe).

FAIRE GRANDIR LES ÉQUIPES SANS BUREAUCRATIE NI GADGETS RH.

Modules proposés :

1. Les fondamentaux du management (Posture, confiance et responsabilité)
2. Prévenir et gérer des conflits interpersonnels
3. Repenser le recrutement
4. Définir et communiquer des objectifs qui donnent du sens
5. Conduire des entretiens utiles et mobilisateurs

02

MODULE 5 : LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

POSTURE, CONFIANCE ET RESPONSABILITÉ

Ce module ne forme pas à "faire du management", mais à incarner la fonction. Il aide les cadres à trouver leur équilibre entre exigence et bienveillance, à construire la confiance par la cohérence, et à développer un collectif qui avance dans la même direction.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Une compréhension claire de son rôle et de ses missions managériales.
- Une posture affirmée et cohérente, génératrice de confiance.
- Une communication alignée, fluide et motivante.
- Un collectif plus soudé autour d'un cadre clair et partagé.
- Une meilleure capacité à décider et assumer ses choix.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier son rôle, sa mission et les attentes de l'entreprise envers le manager.
- Découvrir les différents styles de management
- Comprendre les mécanismes de motivation et d'engagement des équipes.
- Développer une communication managériale alignée avec sa posture.
- Assumer la responsabilité de ses décisions pour favoriser la fluidité du service.
- Construire un collectif basé sur la confiance et la cohérence.

OUTILS ET LIVRABLES

- Grille "Rôle / Mission / Posture" (auto-diagnostic managérial).
- Matrice des styles de management
- Idées de process d'onboarding
- Pense bête DISC
- Canevas "Confiance & Cohérence" : évaluer la perception de son équipe.

Approche pédagogique

Mises en situation, jeux de rôle, débriefs collectifs et autodiagnostic inspirés de cas réels d'entreprises.

MODALITÉS ET TRANSFERTS

Format : 14 heures (2 journées consécutives ou espacées).

Transfert terrain :

- Application d'un rituel de management choisi (ex. feedback, cadrage, suivi).
- Outils adaptables fournis en version numérique (grilles, trames, fiches).

PUBLICS VISÉS

Managers de proximité, chefs d'équipe, coordinateurs ou cadres intermédiaires souhaitant structurer et responsabiliser leur équipe.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

INDICATEURS EVALUATION

- Satisfaction – Pertinence du contenu et progression perçue sur le rôle managérial.
- Transfert – Mise en œuvre d'au moins un rituel ou outil managérial dans les 30 jours.
- Impact – Meilleure clarté du rôle, confiance accrue dans la posture et fluidité des interactions.

MODULE 6 : GÉRER ET PRÉVENIR LES CONFLITS INTERPERSONNELS

Ce module accompagne les cadres à reconnaître, comprendre et réguler les tensions professionnelles avant qu'elles ne se transforment en conflits ouverts. En s'appuyant sur des outils de diagnostic, de communication et de négociation éprouvés, les participants apprennent à agir avec discernement, justesse et confiance.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Comprendre les mécanismes et les causes d'un conflit professionnel.
- Identifier les postures managériales à ajuster selon le contexte.
- Intervenir au bon moment avec une communication claire et constructive.
- Transformer une tension en opportunité de clarification et de progrès collectif.
- Prévenir les récurrences en installant des pratiques de régulation durables.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les signes avant-coureurs et situer une situation sur l'échelle du conflit.
- Diagnostiquer son style de gestion de conflit avec le modèle Thomas-Kilmann.
- Appliquer la méthode DESC pour recadrer et désamorcer avec assertivité.
- Comprendre les dynamiques relationnelles à travers le triangle dramatique de Karpman et savoir en sortir.
- Distinguer ses zones de contrôle et d'influence grâce à la matrice de Covey.
- Utiliser le modèle Harvard de négociation raisonnée pour construire des solutions durables et équilibrées.

OUTILS ET LIVRABLES

- Une boîte à outils complète pour diagnostiquer, agir et prévenir :
- Échelle Ikono du conflit pour situer et ajuster sa posture.
- Thomas-Kilmann pour identifier son style de gestion.
- DESC et triangle dramatique pour communiquer avec assertivité et sortir des jeux relationnels.
- Matrice de Covey et modèle Harvard pour recentrer l'action et construire des accords durables.

Approche pédagogique : études de cas, mises en situation immersives et débriefs collectifs pour ancrer les réflexes de régulation

MODALITÉS

Format : 14 heures (2 journées consécutives ou espacées).

Tarifs : Sur devis - à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

PUBLICS VISÉS

Managers de proximité, chefs d'équipe, coordinateurs ou cadres intermédiaires souhaitant structurer et responsabiliser leur équipe.

INDICATEURS EVALUATION

- Satisfaction – Pertinence du contenu et progression perçue dans la gestion de conflits.
- Impact – Amélioration perçue de la capacité à désamorcer une tension et à rétablir la confiance (auto-évaluation ou feedback du N+1).

MODULE 7 : REPENSER LE RECRUTEMENT DE L'INTENTION À L'INTÉGRATION

Ce module redonne au recrutement sa vraie place : celle d'un acte managérial stratégique. Il permet aux cadres et responsables d'équipe de comprendre leur rôle dans l'assemblage des talents, d'éviter les biais de jugement et de bâtir une expérience candidat qui renforce la marque employeur et la cohésion interne.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Des recrutements plus justes, mieux ciblés et cohérents avec les besoins réels du service.
- Une meilleure collaboration entre managers et RH dans le processus d'embauche.
- Des intégrations réussies et durables grâce à un onboarding structuré.
- Une image d'entreprise renforcée auprès des candidats et des collaborateurs.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Redéfinir le rôle du manager dans le recrutement : de l'expression du besoin à l'intégration.
- Identifier les biais cognitifs qui influencent les décisions d'embauche.
- Utiliser des grilles de sélection et d'évaluation objectives.
- Structurer un parcours d'onboarding efficace et humain.
- Construire une expérience candidat cohérente avec les valeurs et la culture d'entreprise.

OUTILS ET LIVRABLES

- Grille de recrutement méthode Ikhono.
- Matrice des biais cognitifs : repérer et neutraliser les distorsions de jugement.
- Guide d'entretien structuré (questionnement, scoring, observations).
- Trame d'onboarding : étapes clés de l'intégration et points de suivi à 30/60/90 jours.

Approche pédagogique : expérientielle et collaborative — jeux de rôle d'entretien, décryptage de CV, simulation de décision collective, co-construction d'un parcours d'intégration.

MODALITÉS

Format : 1 journée (7h)

Tarifs : Sur devis - à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

PUBLICS VISÉS

Managers, chefs de service, responsables RH, dirigeants de TPE/PME impliqués dans les décisions d'embauche ou d'intégration.

INDICATEURS EVALUATION

- Satisfaction – Pertinence du contenu et progression perçue dans la gestion de conflits.
- Impact – Amélioration perçue de la capacité à désamorcer une tension et à rétablir la confiance (auto-évaluation ou feedback du N+1).

MODULE 8 : DÉFINIR ET COMMUNIQUER DES OBJECTIFS QUI DONNENT DU SENS

Ce module apprend à construire des objectifs cohérents, clairs et motivants.

Il permet aux managers de relier la stratégie de l'entreprise aux actions du quotidien, d'impliquer leurs équipes et de renforcer la responsabilisation.

L'objectif n'est plus seulement SMART, il devient utile, compris et incarné.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Des objectifs mieux définis, compris et suivis à tous les niveaux de l'entreprise.
- Une communication managériale claire qui aligne les équipes sur la vision et la mission.
- Une responsabilisation accrue : chaque collaborateur sait ce qu'il vise et pourquoi.
- Une performance mesurable : moins d'écarts, plus de cohérence et d'engagement.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Différencier les types d'objectifs et leur utilisations.
- Comprendre le lien entre vision, mission et plan d'action.
- Définir des objectifs clairs, mesurables et adaptés au contexte.
- Communiquer efficacement sur les priorités et les indicateurs de réussite.
- Donner du sens aux objectifs pour favoriser la motivation et la responsabilisation.

OUTILS ET LIVRABLES

- Des outils simples pour clarifier, suivre et partager les objectifs :
- Matrice objectifs.
- Grille d'alignement stratégique
- Trame de communication managériale
- Tableau de pilotage des indicateurs

Approche pédagogique : ateliers d'alignement, jeux de rôle de communication managériale, études de cas d'entreprises et exercices d'écriture d'objectifs concrets.

MODALITÉS

Format : 1 journée (7h)

Tarifs : Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

PUBLICS VISÉS

Dirigeants, cadres de direction, managers de proximité, chefs de service, coordinateurs.

INDICATEURS EVALUATION

- Utilité perçue – Pertinence du module pour clarifier et structurer les objectifs.
- Transfert – Définition et communication effective d'au moins un objectif réel dans les 30 jours.
- Impact – Amélioration perçue de la clarté, de la cohérence et de la performance collective (auto-évaluation J+30).

MODULE 9 : CONDUIRE DES ENTRETIENS UTILES ET MOBILISATEURS

Ce module transforme l'entretien professionnel et annuel en outil de management vivant et stratégique.

Les participants apprennent à en faire un moment de dialogue, de pilotage et d'engagement, au service de la performance collective et de la fidélisation des talents.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Des entretiens qui créent de la valeur, pas de la paperasse.
- Des collaborateurs plus engagés et clairs sur leurs objectifs.
- Une meilleure détection des besoins de compétences et de formation.
- Des managers capables de relier les ambitions individuelles à la stratégie de l'entreprise.
- Une culture de feedback qui renforce la motivation et réduit le turnover.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Distinguer les entretiens annuels et professionnels et comprendre leurs finalités respectives.
- Préparer un entretien structuré, clair et aligné avec la vision d'entreprise.
- Conduire un entretien constructif fondé sur l'écoute et la co-responsabilité.
- Donner et recevoir un feedback qui fait grandir sans démotiver.
- Assurer le suivi post-entretien : plan d'action, communication et mise en œuvre.

MODALITÉS

Format : 1 journée (7h)

Tarifs : Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

OUTILS ET LIVRABLES

Des supports concrets et adaptables aux réalités de l'entreprise :

- Guide Ikhono "3 temps de l'entretien" (préparation – conduite – suivi).
- Trame de conduite d'entretien (structuration des échanges et objectifs).
- Grille de feedback constructif (formulation + engagement réciproque).
- Matrice de suivi 30/60/90 jours pour garantir la mise en œuvre des actions.

Approche pédagogique : simulations d'entretiens, jeux de rôle filmés, débriefs collectifs, étude de cas réels d'entreprise.

PUBLICS VISÉS

Managers, cadres, responsables RH, dirigeants souhaitant professionnaliser leurs entretiens et renforcer le lien managérial.

INDICATEURS EVALUATION

- Utilité perçue – Pertinence du module pour améliorer la qualité et l'impact des entretiens.
- Transfert – Réalisation d'un entretien structuré et feedback partagé dans le mois suivant la formation.
- Impact – Progression du sentiment de clarté et d'engagement chez les collaborateurs (évaluation J+30).

Donner du sens, aligner les priorités et développer la performance collective.

Modules proposés :

1. Piloter et structurer un projet efficacement
2. Piloter et accompagner le changement avec lucidité et engagement
3. Formuler et partager une vision qui fédère.
4. Devenir animateur de formations internes.

03

MODULE 10 : PILOTER ET STRUCTURER UN PROJET EFFICACEMENT

Ce module redonne aux cadres les bases pratiques et à jour de la gestion de projet. Il leur permet d'organiser, suivre et valoriser leurs projets – qu'ils soient planifiés ou "inopinés" – tout en mobilisant les équipes et les partenaires autour d'objectifs clairs et atteignables.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Des projets mieux cadrés, livrés dans les délais et avec des ressources optimisées.
- Une gestion claire des risques, des priorités et des parties prenantes.
- Une communication fluide entre financeurs, hiérarchie et équipes.
- Des résultats mesurables et valorisables, utiles à la performance et à l'image de l'entreprise.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les fondamentaux de la gestion de projet et leurs évolutions actuelles.
- Cadrer un projet : objectifs, contraintes, livrables, parties prenantes et aléas.
- Élaborer un plan de projet complet : tâches, ressources, échéancier, suivi.
- Identifier, évaluer et anticiper les risques.
- Poser des indicateurs de performance et de suivi adaptés (résultats, impact, satisfaction).
- Développer la communication et la coordination entre les acteurs du projet.

OUTILS ET LIVRABLES

- Tableau de planification, anticipation des absences et priorités.
- Trame de feedback constructif
- Fiche "cadre & recadrage" : agir sans déstabiliser.
- Grille de suivi hebdomadaire (objectifs, imprévus, actions).

Approche pédagogique
Expérientielle et coopérative : simulations de situations réelles, études de cas contextualisées, mises en scène autour d'imprévus et débrief collectifs.

MODALITÉS

Format :

- 1 journée (7 h) pour une initiation opérationnelle.
- 2 journées (14 h) pour un pilotage complet avec outils, simulation et suivi terrain.

(La durée est ajustée selon les besoins du client et le niveau d'autonomie des participants.)

PUBLICS VISÉS

Cadres, chefs de projet, responsables de service, coordinateurs ou toute personne impliquée dans la gestion de projets ponctuels ou structurants.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

POURQUOI CE MODULE FAIT LA DIFFÉRENCE

Parce qu'il transforme la gestion de projet en levier de crédibilité et de performance. Les cadres repartent avec une méthode claire, des outils prêts à l'emploi et la capacité de piloter des projets visibles, rentables et maîtrisés.

MODULE 11 : PILOTER ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT AVEC LUCIDITÉ ET ENGAGEMENT

Ce module donne aux managers les clés pour faire vivre le changement plutôt que le subir. À travers des mises en situation concrètes, ils apprennent à co-construire, communiquer et embarquer leurs équipes dans la transformation, tout en maintenant la performance et le climat social.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Des changements mieux préparés, compris et acceptés.
- Une réduction des résistances et des malentendus.
- Des managers capables d'anticiper les impacts humains et organisationnels.
- Une meilleure communication interne : clarté, cohérence et engagement.
- Une transition fluide, limitant les coûts cachés (désengagement, conflits, turn-over).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les leviers et freins du changement dans les organisations.
- Identifier les sources de résistance et leurs causes profondes.
- Adopter une posture de co-construction : impliquer sans perdre le cap.
- Développer une communication claire et adaptée aux différentes phases de changement.
- Gérer les émotions, les tensions et les incertitudes liées aux transitions.
- Mettre en place des actions concrètes pour accompagner les équipes dans la durée.

OUTILS ET LIVRABLES

- Carte des phases du changement
- Grille d'analyse des résistances : comprendre avant d'agir.
- Trame de communication managériale
- Matrice parties prenantes / influence / posture.
- Plan d'action de transition

Approche pédagogique :
Expérientielle et collaborative — jeux de rôle, mises en scène de situations de résistance, co-construction d'un plan d'action réel, débriefs réflexifs collectifs.

MODALITÉS

Format :

- 1 journée (7 h)

(La durée est ajustée selon les besoins du client et le niveau d'autonomie des participants.)

PUBLICS VISÉS

Dirigeants, cadres, chefs de service, coordinateurs ou responsables de transformation interne.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

INDICATEURS D'ÉVALUATION

- Satisfaction
- Implémentation : Diagnostic du climat et des résistances dans l'équipe.
- A définir avec l'organisation

MODULE 12 : FORMULER ET PARTAGER UNE VISION QUI FÉDÈRE

Ce module aide les dirigeants et managers à clarifier, incarner et transmettre une vision qui fédère les équipes autour d'un cap commun.

Il permet de transformer la vision en un levier de motivation, de cohérence et de performance collective.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Une vision claire et inspirante, comprise à tous les niveaux de l'entreprise.
- Des équipes plus fières, plus engagées et mieux alignées sur les priorités.
- Une communication plus cohérente entre direction, managers et terrain.
- Une meilleure appropriation des projets et des changements par les collaborateurs.
- Une culture d'entreprise renforcée, visible à l'interne comme à l'externe.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre le rôle de la vision comme moteur stratégique et culturel.
- Formuler une vision claire, fédératrice et crédible.
- Identifier les relais managériaux qui donnent vie à la vision au quotidien.
- Communiquer la vision avec authenticité et impact.
- Aligner les objectifs et comportements individuels avec la vision collective.
- Faire de la vision un repère durable pour la cohésion et la performance.

OUTILS ET LIVRABLES

- la boussole de l'entreprise
- Trame de communication de vision
- Carte des relais de diffusion : identifier qui porte quoi, comment et à quel niveau.
- Outil d'alignement équipes / vision

Approche pédagogique :

Expérientielle et participative — ateliers de co-construction, storytelling collectif, jeu de projection stratégique, travail d'expression orale et visuelle.

MODALITÉS

Format :

- 1 journée (7 h)

(La durée est ajustée selon les besoins du client et le niveau d'autonomie des participants.)

PUBLICS VISÉS

Dirigeants, cadres, managers, chefs de service, comités de direction ou relais de communication interne.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

INDICATEURS D'ÉVALUATION

- Utilité perçue – Pertinence du module pour clarifier et diffuser la vision de l'entreprise.
- Transfert – Formalisation ou actualisation d'une vision partagée et communicable.
- Impact – Meilleure compréhension et appropriation du cap commun par les équipes

MODULE 13 : ACCUEILLIR, FORMER, TRANSMETTRE ET MOBILISER – ANIMER LA FORMATION INTERNE

Ce module professionnalise les collaborateurs amenés à former, intégrer ou mobiliser leurs pairs. Il leur donne les outils et les postures pour concevoir et animer des temps de formation internes efficaces, engageants et alignés sur la culture de l'entreprise.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Des animateurs internes confiants, légitimes et efficaces.
- Des formations internes plus vivantes, mieux structurées et plus impactantes.
- Une montée en compétences globale et une culture d'apprentissage renforcée.
- Une meilleure valorisation des savoirs internes et de la vision d'entreprise.
- Une réduction des coûts de formation externe et une amélioration du transfert des savoirs terrain.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre le rôle et la posture du formateur interne dans la stratégie RH et managériale.
- Construire une séquence pédagogique claire et orientée résultats.
- Utiliser les méthodes actives pour rendre les sessions dynamiques et participatives.
- Gérer les dynamiques de groupe et les profils d'apprenants variés.
- Donner et recevoir du feedback constructif.
- Évaluer l'efficacité d'une action de formation et ajuster sa démarche.

MODALITÉS ET TRANSFERTS

Format :

- 2 journées (14 h)

(La durée est ajustée selon les besoins du client et le niveau d'autonomie des participants.)

OUTILS ET LIVRABLES

- Guide des techniques pédagogiques
- Catalogue d'outils et jeux à personnaliser
- Guide des techniques d'évaluations
- Guide repère : conception pédagogique.

Approche pédagogique :
immersive et réflexive — expérimentation, co-animation, jeux de posture, feedback filmé et analyse collective.

PUBLICS VISÉS

Managers, référents internes, experts métier, RH, ou toute personne chargée d'animer des formations ou d'intégrer de nouveaux collaborateurs.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

POURQUOI CE MODULE FAIT LA DIFFÉRENCE

Parce qu'il crée une compétence interne durable et mesurable.

Former en interne ne s'improvise pas : c'est un savoir-faire qui valorise les talents, renforce la culture d'entreprise et accélère la montée en compétences collective.

Renforcer la posture, la communication et la confiance individuelle et collective.

Modules proposés :

- 1.La communication d'équipe
- 2.La posture professionnelle du manager
- 3.Gestion des émotions au travail
- 4.Les fondamentaux de la gestion d'équipes (dans sa dimension cohésion / motivation)

04

MODULE 14 : COMMUNIQUER POUR MIEUX COOPÉRER

– LA COMMUNICATION D'ÉQUIPE AU SERVICE DE LA PERFORMANCE

Ce module aide les managers et leurs équipes à comprendre comment la communication influence la performance, la cohésion et la qualité de vie au travail. Grâce à des mises en situation immersives, les participants apprennent à ajuster leurs pratiques, à désamorcer les malentendus et à instaurer une communication plus fluide, claire et respectueuse.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Une communication d'équipe plus fluide, réduisant les erreurs, tensions et non-dits.
- Des équipes plus engagées, alignées et autonomes.
- Un climat de travail plus serein et collaboratif.
- Une performance renforcée grâce à une meilleure compréhension mutuelle.
- Une réduction des coûts humains : moins de mal-être, de conflits et de turnover.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les mécanismes de la communication interpersonnelle et d'équipe.
- Identifier les sources de dysfonctionnement et leurs impacts sur la performance.
- Utiliser les outils YABC pour décrypter les comportements et réactions.
- Pratiquer la Communication Non Violente (CNV) pour restaurer un dialogue constructif.
- Développer des postures d'écoute, de clarté et d'assertivité.
- Faire de la communication un outil d'efficacité collective et de prévention des conflits.

MODALITÉS

Format :

- 1 journée (7 h)

(La durée est ajustée selon les besoins du client et le niveau d'autonomie des participants.)

OUTILS ET LIVRABLES

- Grille Ikhono "Clarté / Intention / Impact" : identifier les distorsions de communication.
- Fiche de posture managériale communicante : adapter sa posture selon la situation.

Approche pédagogique :
immersive et expérientielle – jeux de rôle, études de cas, décryptage de situations réelles et co-construction de solutions d'équipe.

PUBLICS VISÉS

Managers, cadres, chefs d'équipe ou toute personne souhaitant améliorer la qualité de communication et la coopération au sein d'un collectif.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

INDICATEURS ÉVALUÉS

- Utilité perçue – Pertinence du module pour améliorer la communication et la cohésion.
- Transfert – Application d'une méthode (YABC, CNV, feedback, posture) dans le mois suivant la formation.
- Impact – Amélioration perçue de la fluidité, de la clarté et du climat d'équipe (auto-évaluation J+30).

MODULE 15 : LES ÉMOTIONS AU TRAVAIL UN LEVIER DE PERFORMANCE

Ce module aide les managers à comprendre et utiliser les émotions comme levier de performance, de communication et de résilience. En s'appuyant sur des outils de décryptage et des mises en situation concrètes, les participants apprennent à identifier, canaliser et transformer les émotions en énergie constructive.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Des managers plus lucides, capables de garder la maîtrise dans les situations à fort enjeu.
- Une réduction du stress et des tensions dans les équipes.
- Une communication plus apaisée, plus claire et plus efficace.
- Une meilleure prise de décision grâce à la compréhension des réactions émotionnelles.
- Une équipe plus résiliente et coopérative dans la durée.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les mécanismes de la communication interpersonnelle et d'équipe.
- Identifier les sources de dysfonctionnement et leurs impacts sur la performance.
- Utiliser les outils YABC pour décrypter les comportements et réactions.
- Pratiquer la Communication Non Violente (CNV) pour restaurer un dialogue constructif.
- Développer des postures d'écoute, de clarté et d'assertivité.
- Faire de la communication un outil d'efficacité collective et de prévention des conflits.

MODALITÉS

Format :

- 1 journée (7 h)

(La durée est ajustée selon les besoins du client et le niveau d'autonomie des participants.)

OUTILS ET LIVRABLES

- Carte des émotions primaires et secondaires
- Matrice Réaction / Régulation / Relation

Approche pédagogique :

Mises en scène, jeux de rôle, décryptage collectif, travail sur des situations vécues et moments de prise de recul guidés.

PUBLICS VISÉS

Dirigeants, managers, chefs d'équipe ou toute personne confrontée à la gestion d'émotions dans les relations de travail.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

POURQUOI CE MODULE FAIT LA DIFFÉRENCE

Parce qu'il aborde les émotions comme une compétence stratégique, pas comme une faiblesse.

Comprendre ses émotions, c'est améliorer sa lucidité, sa cohérence et sa capacité à décider dans l'incertitude.

MODULE 16 : PRÉVENIR LES RPS & TMS – MANAGER LA SANTÉ AU TRAVAIL PAR L'ORGANISATION

Ce module vous sensibilise vous et vos managers aux risques psychosociaux (RPS) et troubles musculosquelettiques (TMS), en les replaçant dans leur contexte réel : l'organisation du travail.

Il offre une compréhension claire des mécanismes de prévention et des leviers d'action au quotidien, sans culpabiliser les équipes.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Une compréhension partagée des RPS et TMS et de leurs impacts économiques et humains.
- Des dirigeants capables d'identifier les signaux faibles et d'agir avant la crise.
- Une culture de prévention intégrée dans la gestion du travail quotidien.
- Des pratiques managériales plus équilibrées : exigence, sécurité et bien-être.
- Une meilleure coopération avec les acteurs externes (CARSAT, CPAM, SST).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les définitions et les enjeux des RPS et TMS
- Identifier les facteurs organisationnels qui favorisent leur apparition.
- Découvrir les rôles et missions des acteurs externes : CPAM, CARSAT, Médecine du travail.
- Apprendre à repérer les signaux faibles et à construire des indicateurs de veille interne.
- Mettre en place des pratiques managériales favorisant la santé au travail.
- Savoir intégrer la prévention dans le management du quotidien et dans les projets de changement.

MODALITÉS

Format :

- 1 journée (7 h)

(La durée est ajustée selon les besoins du client et le niveau d'autonomie des participants.)

OUTILS ET LIVRABLES

- Grille d'auto-diagnostic
- Schéma de fonctionnement CPAM/CARSAT/SST
- Modèle "travail prescrit / travail réel" :
- Trame de plan d'action préventif

Approche pédagogique :

études de cas réels, mises en situation de désorganisation, jeux de simulation de gestion du stress collectif, débriefs d'analyse systémique.

PUBLICS VISÉS

Dirigeants, DRH, managers, chefs de service, coordinateurs QVT ou toute personne en responsabilité d'équipe.

TARIFS :

Sur devis – à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

POURQUOI CE MODULE FAIT LA DIFFÉRENCE

Parce qu'il replace la prévention là où elle doit être : dans le management du travail, pas dans la gestion des émotions. Les RPS et TMS ne sont pas une fatalité, mais le signe d'un système à réguler. Ce module vous donne les moyens de comprendre, d'agir et de piloter la santé au travail de façon lucide et durable.

MODULE 17: COMPRENDRE ET ANIMER LA COHÉSION D'ÉQUIPE AU QUOTIDIEN

Ce module vous permet ainsi qu'à vos managers les outils pour diagnostiquer, relancer et entretenir la cohésion d'équipe en toute autonomie. Il vous permet de comprendre les leviers qui nourrissent la confiance, la motivation et la collaboration, et d'apprendre à organiser des temps collectifs utiles, courts et adaptés à votre réalité terrain.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Des dirigeants capables de prévenir les ruptures de cohésion avant qu'elles ne s'installent.
- Une compréhension claire des mécanismes de dynamique d'équipe.
- Une capacité à animer des temps de régulation ou de relance sans dépendre d'intervenants externes.
- Des équipes plus fluides, plus alignées et plus résilientes dans les périodes de tension.
- Une meilleure qualité de vie au travail grâce à la circulation fluide de l'information et des émotions.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les fondamentaux de la cohésion : appartenance, reconnaissance, confiance et clarté.
- Identifier les signes de désalignement ou de fatigue d'équipe.
- Diagnostiquer les leviers à activer selon la situation : communication, sens, objectifs, reconnaissance.
- Concevoir et animer des team-buildings courts et pertinents, en lien avec les besoins réels du moment.
- Savoir utiliser le jeu, la discussion ou le feedback collectif comme outil de remobilisation.
- Maintenir la cohésion dans la durée grâce à des rituels simples et efficaces.

OUTILS ET LIVRABLES

- Grille de diagnostic de la cohésion
- Outil "3 leviers du lien" : sens, reconnaissance, dynamique.
- Boîte à outils d'animations courtes (jeux, échanges, mises en commun, feedbacks).

Approche pédagogique : alternance de décryptage collectif, mise en situation d'animation et co-construction d'un kit interne de cohésion.

PUBLICS VISÉS

Dirigeants, cadres, managers, chefs de service ou tout responsable souhaitant animer la cohésion sans dépendre d'un intervenant externe.

MODALITÉS

Format :

- 1 journée (7 h)

TARIFS :

Sur devis - à partir de 1 650 HT les 7h de face à face pédagogique

POURQUOI CE MODULE FAIT LA DIFFÉRENCE

Parce qu'il rends vos équipes acteurs de la cohésion, pas simples spectateurs. En comprenant les dynamiques humaines et en maîtrisant quelques outils simples, vous recréez du lien, de la motivation et de la sérénité — quand l'équipe en a le plus besoin.

Créer ensemble les formations qui n'existent pas encore.

Formations conçues à partir de besoins spécifiques :

- dynamique de groupe
- cohésion d'équipe
- posture de direction
- communication interservices
- accompagnement d'une transformation interne
- culture managériale / d'équipe
- toute autre thématique sur mesure issue d'un diagnostic Ikhono ...

05

Exemple d'une conception de formation sur-mesure
depuis le catalogue

06

Étapes de la formation	Durée
Lancement	20 min
Présentation objectifs et déroulement de la journée	5 min
Brise glace : le jeu de la bobine	15 min
Partie 1 : Comprendre son rôle et incarner sa posture	90 min
Jeu : Les postures Managériales en image	20 min
Apports théoriques : <ul style="list-style-type: none"> Les différents styles de management Les 7 piliers d'un bon manager (exemplarité, communication, prise de décision, intelligence émotionnelle, leadership, gestion des conflits, adaptabilité). Impact de la posture sur la confiance, l'engagement et la motivation des équipes. 	20 min
Mise en situation : Jeu des "cadres flottants" : en petits groupes, les participants doivent construire un modèle du manager idéal , en intégrant leurs expériences et observations du terrain. On compare les modèles en plénière pour identifier des points communs.	30 min
Synthèse et ancrage (20 min) : Chaque participant note sur un post-it : <ol style="list-style-type: none"> 1. Une qualité de manager qu'il incarne déjà bien. 2. Un point à améliorer dans sa posture. 	20 min
Partie 2 : Décision & Gestion des émotions	90 min
Mise en situation immersive (30 min) : Le Manager sous Pression Scénario où les participants doivent prendre une décision rapide . <ul style="list-style-type: none"> Discussion en groupe : quelles émotions ressenties ? Quels freins à la prise de décision ? Débriefing : 3 clés pour une prise de décision efficace (clarté des enjeux, objectivité, gestion des biais émotionnels). 	30 min
Synthèse et apports <ul style="list-style-type: none"> Intelligence émotionnelle et management : identifier ses propres émotions et celles des autres. Comment éviter les réactions excessives et transformer le stress en moteur. 	30 min

<ul style="list-style-type: none"> • Mise en pratique : Cartographie des émotions Chaque participant note une situation de stress vécue en management et l'analyse avec la méthode RAIN : • Reconnaître l'émotion • Accepter qu'elle est là • Investir dans une réponse adaptée • Neutraliser son impact négatif 	30 min
Partie 3 : Leadership & Communication impactante	90 min
Activité - Le Téléphone Arabe Les participants doivent transmettre un message à leur équipe. L'objectif est de montrer l'impact des mots mal choisis.	40 min
Apports de connaissance <ul style="list-style-type: none"> • Les 3 styles de communication : passif, agressif, assertif. • Savoir dire non avec diplomatie et poser ses limites. • Techniques de feedback structuré pour éviter les tensions. 	20 min
Exercice de reformulation : Parle moi autrement En binôme, un participant partage une difficulté, et l'autre doit reformuler sans juger ni donner d'avis. Objectif : améliorer l'écoute active.	30 min
Partie 4 : Gestion des conflits et adaptation au stress	105 mn
Cas pratique interactif : Le Conflit en 5 Actes Scénario où une tension monte entre deux collègues. Les participants doivent proposer différentes stratégies de gestion .	40 min
Apports de connaissance <ul style="list-style-type: none"> • Les sources de conflit les plus courantes. • Méthode DESC pour gérer un conflit calmement. 	20 min
Exercice la boîte de décision : Chaque participant reçoit 3 cartes représentants : <ul style="list-style-type: none"> • Les règles et obligations juridiques • L'impact humain, les valeurs et la posture du manager • l'intérêt du service Le formateur lit une situation problématique, en binôme ou en trinôme les participants doivent trouver la meilleure décision en équilibrant les 3 dimensions (droit, humain, intérêt pour le service) Chaque groupe partage sa décision et justification de l'équilibre entre les 3 cartes. Il doit l'annoncer à son équipe : proposition de la posture et du discours (en réunion, en individuel, ton et posture à adopter, ...) débriefting collectif	45 min
Partie 5 : CLÔTURE & Evaluation POST-FORMATION	15 min

07

NOTRE MÉTHODE D'ÉVALUATION ET SUIVI D'IMPACT

Pourquoi nous évaluons :

Chez Ikono, l'évaluation n'est pas une formalité : c'est un outil de performance. Elle confirme que nos interventions sont utiles, adaptées et rentables pour nos clients. Elle met aussi en lumière les effets concrets de la formation sur le terrain et sert d'alerte précoce en cas d'écart ou de besoin d'ajustement.

Un modèle en trois temps :

Étape	Objectif	Bénéfice entreprise
À chaud	Mesurer la satisfaction et l'utilité immédiate.	Valider la pertinence du contenu et la clarté des apports.
À J + 30	Évaluer la mise en pratique des outils et méthodes.	Vérifier le transfert dans le quotidien et l'évolution des comportements.
Suivi d'impact	Observer les effets sur la performance et le climat d'équipe.	Mesurer les gains réels : efficacité, fluidité, cohésion, confiance.

Nos indicateurs de référence

- Utilité perçue : contenus clairs et exploitables.
- Transfert : outils et pratiques utilisés après la formation.
- Impact : progression du sentiment d'efficacité, de productivité ou de confiance.
- Indicateurs spécifiques définis avec chaque client (ex. gain de temps, cohésion, taux de feedbacks, qualité managériale).

Ce que l'entreprise y gagne

- Des formations mesurées sur leur impact réel, pas sur le nombre d'heures.
- Une lecture claire du retour sur investissement humain : engagement, fluidité, performance.
- Un partenaire de confiance qui ajuste en continu ses pratiques à vos besoins.

NOTRE PROMESSE

L'IMPACT, C'EST LA GARANTIE D'UN SUIVI UTILE, TRANSPARENT ET TOURNÉ RÉSULTATS.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

1. Nos autres leviers d'actions
2. Présentation de l'équipe d'Ikhono
3. F.A.Q

08

NOS AUTRES LEVIERS D'ACTION

Conseiller, structurer, transformer.

Chez Ikhono, notre métier ne s'arrête pas à la formation. Nous accompagnons les dirigeants dans la construction de stratégies organisationnelles durables, en alliant rigueur, humanité et bon sens opérationnel. Notre approche s'appuie sur l'audit, le conseil et la co-construction pour réconcilier les logiques économiques et humaines de l'entreprise.

Nos domaines d'expertise

- DUERP et prévention des risques professionnels : Accompagnement à la mise en place, la mise à jour et à l'analyse du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. – **N° d'enregistrement IPRP : 2025.64.012**
- CODEV d'équipes : Dispositifs de co-développement managérial favorisant l'intelligence collective et la régulation entre pairs.
- Consulting de dirigeants : Journées de conseil stratégique pour repenser les organisations et retrouver une performance saine et durable.
- Audit de performances et d'organisation : Diagnostic global des modes de fonctionnement internes, repérage des freins et définition d'une stratégie d'ajustement pragmatique.
- Marque employeur et stratégie d'organisation : Positionnement RH, fidélisation, attractivité, culture managériale et cohérence structurelle.

NOTRE RÔLE

AGIR COMME DES ARCHITECTES DU TRAVAIL
REMETTRE DU SENS, DU LIEN ET DE LA PERFORMANCE LÀ OÙ
L'ORGANISATION S'EST COMPLEXIFIÉE.

L'ÉQUIPE D'IKHONO

LAURENT SAINT PIERRE

Co-Dirigeant d'Ikhono Solutions
IPRP enregistré – Expert en management,
santé-sécurité et ingénierie de formation.



Ancien pompier militaire aéronautique, Laurent a bâti sa carrière sur le terrain, au cœur de la gestion de crise et du commandement d'équipes dans des contextes à haute responsabilité. Son expérience dans des environnements exigeants (missions internationales, interventions d'urgence, gestion d'équipes en tension) a façonné une culture du leadership clair et du discernement en situation critique.

Il a ensuite dirigé la stratégie départementale de formation et de développement à la Croix-Rouge française, encadrant jusqu'à 1000 intervenants et 50 formateurs.

Aujourd'hui, il conçoit et anime des formations sur mesure en management, QVCT, DUERP, leadership et structuration organisationnelle.

Formateur de formateurs et ingénieur pédagogique, il allie rigueur, expérience et pédagogie expérientielle.

“Le management, c'est savoir décider et protéger — les personnes comme la mission.”

L'ÉQUIPE D'IKHONO

OPHELIE SAINT PIERRE

Cofondatrice d'Ikhono Solutions
Juriste de formation – Spécialiste du
management, du droit social et de la
transformation organisationnelle.



Forte d'une quinzaine d'années d'expérience dans la gestion d'équipes et la conduite du changement, Ophélie a occupé des fonctions de responsable national et de direction au sein d'associations nationales et d'organismes médico-sociaux. Pour elle le management est un art qu'elle débute dès ses 19 ans.

Elle a piloté des pôles multi-services et accompagné plus de 50 managers sur la posture, la cohésion et la performance.

Sa double expertise juridique et managériale lui permet d'allier clarté, exigence et approche humaine.

Elle intervient aujourd'hui sur les sujets de structuration, stratégie RH, prévention des risques et marque employeur.

“Notre métier, c'est de remettre de la clarté et du sens là où le travail s'est déformé.”

CE QUI NOUS RELIE

Deux parcours différents, une même exigence :

- Celle du réalisme terrain avant la théorie.
- Celle d'une formation utile, mesurable et applicable.
- Celle d'une parole directe et d'un engagement sincère.

Ikhono Solutions, c'est une alliance d'expertise et d'expérience, au service de dirigeants qui veulent des solutions concrètes, pas des concepts.

Questions fréquemment posées

1. Vos formations sont-elles vraiment sur mesure ?

- Oui. Nos modules servent de base, mais chaque formation est construite après un entretien de cadrage. Les objectifs pédagogiques restent identiques, mais les activités, les outils et les cas concrets sont adaptés à votre réalité.

2. Peut-on intégrer nos propres situations de travail dans la formation ?

- C'est tout à fait possible. Les cas concrets, outils et exercices sont issus de vos contextes pour rendre la formation immédiatement utile. Parfois ce ne sera pas le cas pour préserver l'intégrité du groupe.

3. Quelles sont les tailles de groupes recommandées pour les formations ?

- Pour maximiser l'efficacité et l'interaction, nous recommandons des groupes de 8 à 12 participants. Cependant, nous pouvons ajuster la taille des groupes en fonction de vos besoins spécifiques et du type de formation.

4. Quel suivi est proposé après la formation ?

- Nous offrons un suivi post-formation comprenant des sessions de coaching, des consulting, et l'accès à des ressources supplémentaires pour garantir la mise en pratique des compétences acquises.

5. Travaillez-vous aussi avec des collaborateurs non cadres ?

- Oui, lorsque le besoin concerne la coordination, la communication ou la montée en compétence managériale. L'objectif est toujours le même : rendre chacun plus autonome et responsable dans son rôle.

6. Comment mesurez-vous l'impact de vos formations ?

- Grâce à nos process interne : une évaluation à chaud, à J+30, et parfois à 6 mois. Nous mesurons l'utilité, le transfert et l'impact perçu sur la performance ou le climat.

7. Intervenez-vous partout en France ?

- Oui, nos interventions se déploient sur tout le territoire, avec un ancrage dans le Grand

8. Êtes-vous certifiés Qualiopi ?

- Non, par choix. Nous avons choisi la liberté pédagogique plutôt que la conformité administrative. Nos preuves reposent sur les résultats et la satisfaction de nos clients (98%), pas sur la labellisation.

9. Et si nos besoins dépassent la formation ?

- C'est notre spécialité. Nous intervenons aussi en audit, conseil, DUERP, stratégie d'organisation et accompagnement de dirigeants.

LA FAÇON DONT VOUS
COMMENCEZ N'EST
PAS IMPORTANTE,
L'IMPORTANT C'EST
QUE VOUS
COMMENCIEZ

MERCI

Ikhono Solutions

