



Notre offre formation

Esprit CO/Deuxième chapitre/My posture

19 août 2024



Esprit CO est une marque du cabinet Deuxième chapitre

Nom et coordonnées de votre interlocuteur commercial, pédagogique ou administratif:

Tanguy Mary

06 12 09 00 88 – tanguy.mary@esprit-co.fr

Deuxième chapitre – 11 rue des sablons – 75116 – Paris • Tél. : 06.12.09.00.88 • email : tanguy.mary@esprit-co.fr • www.esprit-co.fr

SARL au capital de 7 500 € • Date d'immatriculation : 23 novembre • SIRET : 533 814 000 00030 • Code APE : 7022Z

N° TVA intracommunautaire : FR31803294610 • Déclaration d'activité de formation enregistrée sous le n° 11 92 18 905 92 auprès du Préfet de Région Ile de France

Présentation générale

- Notre offre de formation s'articule autour de:
 - **3 modules généralistes :**
 - ❖ Rôles et postures du management
 - ❖ Renforcez votre management grâce à un feedback 360
 - ❖ Réussissez votre binôme
 - **6 modules thématiques :**
 - ❖ Elaborez vos stratégies de changement
 - ❖ Passez du portage au partage du sens
 - ❖ Apprenez à piloter vos équipes, vos projets
 - ❖ Développez vos capacités à coopérer
 - ❖ Déléguez pour gagner en efficacité
 - ❖ Anticipez tous vos feedbacks
- Pour mettre en œuvre ces thématiques et/ou en définir d'autres répondant à vos enjeux managériaux actuels, il suffit de contacter
Tanguy Mary au 06 12 09 00 88 ou sur tanguy.mary@esprit-co.fr

Notre référent théorique

- Tous s'appuient sur les apports de la plateforme pédagogique My posture.fr

MYPosture

- A partir de 2 méthodes éprouvées :

1

L'équilibre entre vos postures descendante et ascendante



POSTURE DESCENDANTE

s'applique sur
LE CADRE
de son action ou projet

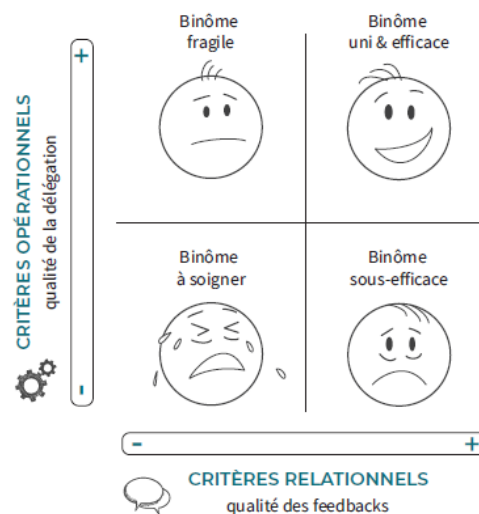


POSTURE ASCENDANTE

s'applique sur
LE CONTENU
autour de ce cadre

2

L'optimisation des aspects opérationnel et relationnel de vos liens



Notre credo pédagogique

- Fort de nos 15 ans d'expérience, nous articulons nos formations en tout ou partie autour de 3 fondamentaux qui favorisent l'atteinte des objectifs :

Partir de l'apprenant

– de son besoin, son vécu, son ressenti,
son expérience, ses compétences, ... –
et le moins possible du sachant

SELON LES RESSORTS DE LA PÉDAGOGIE INVERSÉE

1

Construire les apprentissages
à partir des situations réelles
plutôt que de théories plaquées

SELON LES RESSORTS DU FORMATEUR EN POSTURE COACH

2

Apprendre
en expérimentant
plutôt qu'en écoutant

SELON LES RESSORTS DE LA FORMATION-ACTION

3

Cadre général des formations

Durée, lieu, modalités d'accès, délai d'accès, tarif, accessibilité PSH

- **Durée, lieu et modalités d'accès** → 2 options pour chaque formation* :
 - **En présentiel : 1 journée dans vos locaux***
Avec des modalités d'accès envoyées aux participants gérées par vos soins selon les salles choisies au sein de votre bâtiment.
 - **En distanciel : un équivalent d'1 journée entre 3 à 4 sessions collectives et/ou individuelles à distance d'1h30 à 2h30 sur une période de 15j à 2 mois**
Avec des modalités d'accès envoyées aux participants via invitation Teams
- **Délai d'accès:**
Esprit CO s'engage à administrer toutes les thématiques de formation contenues dans cette plaquette de présentation sous un délai maximum d'1 mois (hors mois d'août), que ce soit en présentiel ou en distanciel.
- **Tarif pratiqué:**
1 500 € par jour d'animation ou d'écriture éventuelle d'ingénierie pédagogique en sus (hors diagnostic managérial ou accès aux outils de formation étant l'un et l'autre sur la base de 150 € par personne, étant entendu que chaque expression de besoins de formation de votre part fera l'objet d'un devis ou d'une convention de formation de notre part).
- **Accessibilité PSH :**
Le référent PSH est Tanguy Mary.
Il a pour mission de trouver et/ou aider à trouver une solution à toute problématique d'accès aux personnes en situation de handicap – accès aux locaux comme à la pédagogie – , notamment grâce à son réseau de partenaires (cf. doc « accessibilité PSH » joint)



Les 3 modules généralistes

eSpritCo

CONSEIL – COACHING – FORMATION



Rôles et postures du management

Publics, objectifs, modes d'évaluation, méthodes, prérequis

Syllabus

- Comprendre et acquérir les 2 postures et les 6 rôles de tout leadership
- Savoir les mettre en œuvre de façon opportune
- Créer ainsi davantage d'engagement chez vos parties prenantes
- S'approprier les 14 outils de mise en œuvre ad hoc



Objectifs opérationnels

Identifier les 2 postures et les 6 rôles à travailler dans l'exercice de votre management

Connaître les enjeux et les outils de chacun des 6 rôles à faire évoluer dans votre management

Apprendre à bâtir un plan de progrès qui permette de créer davantage d'engagement autour de vous

Se donner toutes les chances d'ancrer votre plan de progrès dans la durée

Modes d'évaluation

L'auto-diagnostic

L'auto-diagnostic

Le plan de progrès

Les outils 1 à 14

Publics:

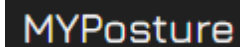
- Dirigeants
- Managers
- Chefs de projet
- Dont prise de poste

Méthodes

pédagogiques:

- 20% apports théoriques
- 40% expérimentations
- 40% feedback du groupe

+ Outils interactifs



Prérequis → Avoir des sujets à faire avancer

Rôles et postures du management

Un parcours en 3 sessions d'1h30 à 2h30 si distancié (avec option)

- Selon une dynamique de formation-action en 5 étapes certifiées Qualiopi :

1

Session collective 2h 30 en Visio

Vos représentations
du management
& Méthode pour créer de
l'engagement autour de vos
sujets dans l'exercice de
votre management

3

Session individuelle (S+3) 1h30 par personne

Enseignements tirés de
votre autodiagnostic
& Conseils sur les outils de
formation-action et le plan
de progrès à travailler pour
accroître votre leadership

5

Session collective (S+3) 2h 30 en Visio

Partage de votre plan de
progrès avec vos pairs sous
un format type CODEV
& Apprentissages sur les 6
rôles à faire évoluer dans
votre management

2

AUTODIAGNOSTIC
à remplir sur
My posture

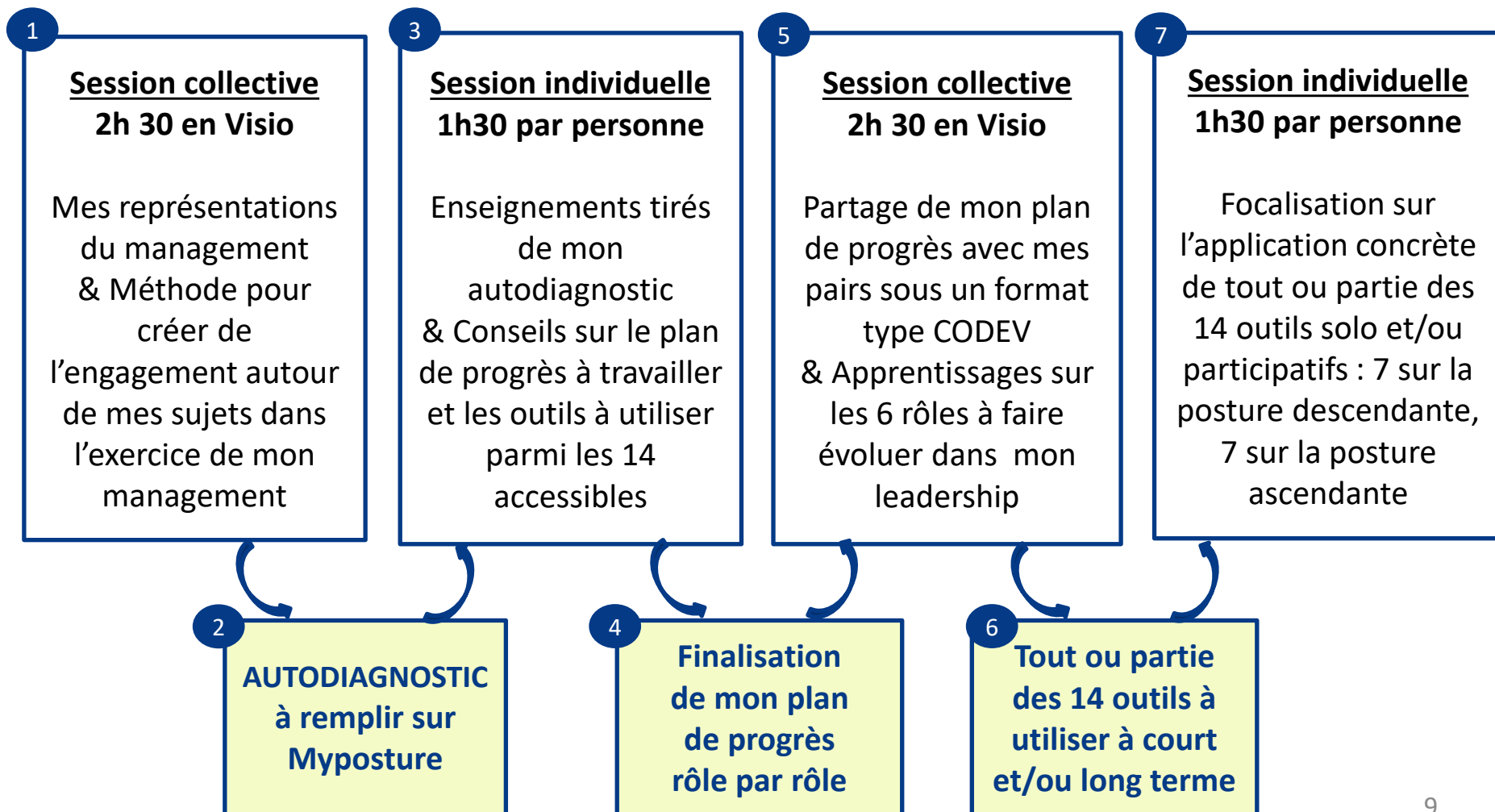
4

Outils de formation-
action & plan de progrès
rôle par rôle
à mettre en œuvre

Rôles et postures du management

Un parcours en 4 sessions d'1h30 à 2h30 si distancié (avec option)

- Selon une dynamique de formation-action en 7 étapes certifiées Qualiopi :



Renforcez votre management grâce à un feedback 360

Publics, objectifs, modes d'évaluation, méthodes, prérequis

Syllabus

- Faire du feedback des autres un levier de progression de votre management
- Acquérir tous les leviers permettant de mieux interagir avec vos parties prenantes (avec ou sans liens hiérarchiques)
- S'approprier les 14 outils de mise en œuvre ad hoc



Objectifs opérationnels

- Identifier les 2 postures et les 6 rôles à travailler dans l'exercice de votre management
- Connaître les enjeux et les outils de chacun des 6 rôles à faire évoluer dans votre management
- Apprendre à bâtir un plan de progrès qui permette de créer davantage d'engagement autour de vous
- Se donner toutes les chances d'ancrer votre plan de progrès dans la durée

Modes d'évaluation

- Le diagnostic 360
- Le diagnostic 360
- Le plan de progrès
- Les outils 1 à 14

Publics:

- Dirigeants
- Managers
- Chefs de projet

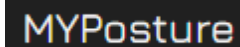
Hors prise de poste

Méthodes

pédagogiques:

- 20% apports théoriques
- 40% expérimentations
- 40% feedback du groupe

+ Outils interactifs



Prérequis → Avoir des sujets à faire avancer

Renforcez votre management grâce à un feedback 360

Un parcours en 3 sessions d'1h30 à 2h30 si distanciel

- Selon une dynamique de formation-action en 5 étapes certifiées Qualiopi :

1

Session collective
2h 30 en Visio

Vos représentations du management
& Méthode pour créer de l'engagement autour de vos sujets dans l'exercice de votre management

3

Session individuelle (S+3)
1h30 par personne

Enseignements tirés de votre diagnostic 360°
& Conseils sur les outils de formation-action et le plan de progrès à travailler pour renforcer votre leadership

5

Session collective (S+6)
2h 30 en Visio

Partage de votre plan de progrès avec vos pairs sous un format type CODEV
& Apprentissages sur les 6 rôles à faire évoluer dans votre management

2

DIAGNOSTIC 360
à remplir sur
My posture

4

Outils de formation-action & plan de progrès
rôle par rôle
à mettre en œuvre

Réussissez votre binôme

Publics, objectifs, modes d'évaluation, méthodes, prérequis

Syllabus
<ul style="list-style-type: none"> - Constituer un binôme fort et reconnu comme tel par tous - Se mettre dans une logique d'évolution de la relation actuelle - Travailler sur les aspects opérationnels et relationnels du lien - S'approprier les 6 outils de mise en œuvre ad hoc



Objectifs opérationnels	Modes d'évaluation
Identifier les 2 aspects et les 6 critères à travailler pour rendre votre binôme uni et efficace	Le diagnostic binôme
Connaître les enjeux et les outils des 6 critères à faire évoluer dans le fonctionnement d'un lien	Le diagnostic binôme
Se donner les chances d'ancrer votre coévolution dans la durée à travers l'emploi des outils	Outils b1 à b6
Bâtir un plan de progrès qui permette de créer plus d'engagement entre vous et autour de vous	Le plan de progrès

Publics:
<ul style="list-style-type: none"> - En binôme ayant un lien fonctionnel - En solo pour réfléchir sur vos liens

Méthodes pédagogiques:
<ul style="list-style-type: none"> - 20% apports théoriques - 40% expérimentations - 40% feedback du groupe

+ Outils interactifs



Prérequis → Vouloir voir évoluer son binôme

Réussissez votre binôme

Un parcours en 3 sessions de 2h30 si distancié

- Selon une dynamique de formation-action en 5 étapes certifiées Qualiopi :

1

Session collective 2h 30 en Visio

Vos représentations sur la réussite d'un binôme & Méthode pour optimiser les aspects opérationnel et relationnel de tout lien fonctionnel

3

Session collective (S+3) 2h30 en Visio

Partage sur vos scores et vos 1ères expressions de plan de progrès & Présentation détaillée des 6 outils sur les 2 aspects (avec mode d'emploi et exemple à la clé)

5

Session collective (S+6) 2h 30 en Visio

Partage sur les outils utilisés façon CODEV sur les aspects opérationnels et/ou relationnels de votre ou vos lien(s) & Partage sur votre plan de progrès finalisé

2

DIAGNOSTIC BINÔME
duo ou solo
+ 1^{ère} expression
du plan de progrès

4

Emploi d'au moins un
outil + Finalisation du
plan de progrès en lien
avec vos enjeux



Les 6 modules thématiques (1/rôle)

eSpritCo

CONSEIL – COACHING – FORMATION





Les 3 rôles de la posture descendante

eSpritCo

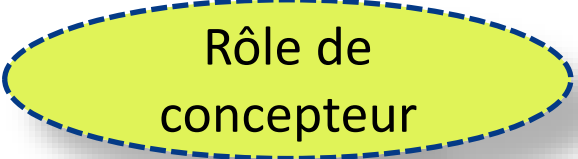
CONSEIL – COACHING – FORMATION



Volet posture
descendante
(d'explication)

Elaborez vos stratégies de changement

Publics, objectifs, modes d'évaluation, méthodes, prérequis



Syllabus
<ul style="list-style-type: none">- Acquérir une approche dite systémique de vos sujets afin de gagner en impact et efficacité- Apprendre à bâtir des stratégies de changement au sein de votre environnement- Appliquer le leadership d'influence au quotidien dans un contexte incertain et complexe



Objectifs opérationnels	Modes d'évaluation
S'approprier les concepts et outils de l'approche systémique pour mieux évoluer dans la complexité	Fondamentaux et exemples
Travailler autour des éléments de sens de votre demande de changement et/ou d'influence	Feedback Outil 1
Comprendre en quoi le « référentiel d'accès à la complexité » est un outil orienté solutions	Feedback Outil 3
Apprendre à construire une stratégie de changement à même de faire avancer vos sujets	Feedback Outil 4

Publics:
<ul style="list-style-type: none">- Dirigeants- Managers- Chefs de projet Dont prise de poste

Méthodes pédagogiques:
<ul style="list-style-type: none">- 20% apports théoriques- 40% expérimentations- 40% feedback du groupe

+ Outils interactifs



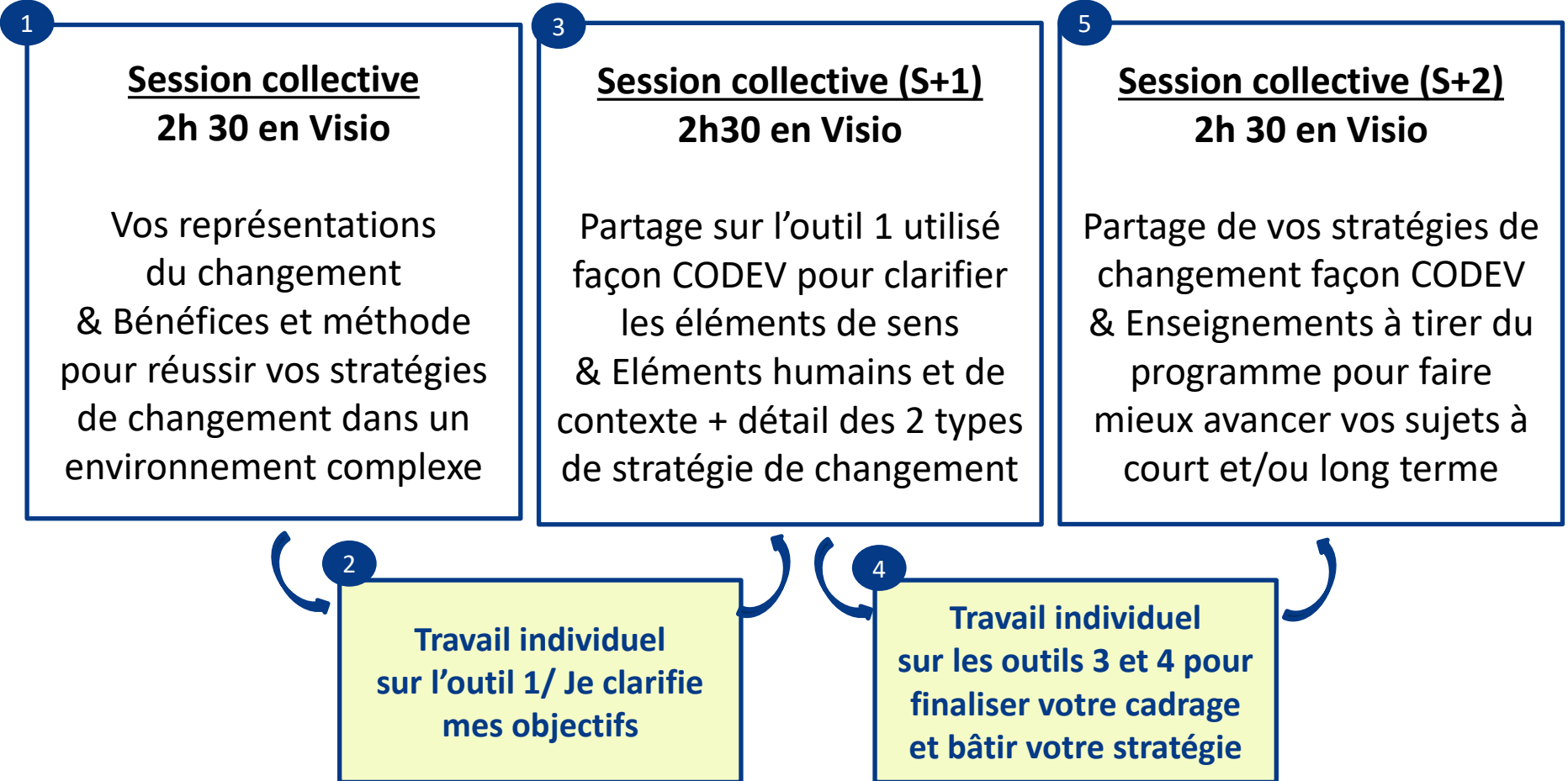
Prérequis → Avoir des sujets à faire avancer

Elaborez vos stratégies de changement

Un parcours en 3 sessions de 2h30 si distancié

Rôle de concepteur

- Selon une dynamique de formation-action en 5 étapes certifiées Qualiopi :



Passez du portage au partage du sens

Publics, objectifs, modes d'évaluation, méthodes, prérequis

Syllabus

- Comprendre les enjeux de porter du sens dans votre périmètre
- Savoir comment avoir une communication à même de mobiliser
- Acquérir les capacités à élaborer et partager du sens autour de vos sujets
- S'approprier les outils pour passer du portage au partage du sens



Objectifs opérationnels

Apprendre à aller du POUR QUOI au COMMENT pour donner envie aux autres de se mobiliser

Partir d'un contexte global pour aboutir à un descriptif des actions visant à atteindre les objectifs

Cadrer un temps d'échange destiné à passer du portage au partage du sens pour engager les autres

Elaborer le but et les modalités de partage du sens auprès des acteurs concernés (internes, externes)

Modes d'évaluation

Feedback
Outil 5

Feedback
Outil 5

Feedback
Outil 7

Feedback
Outils 7 et 14

Publics:

- Dirigeants
 - Managers
 - Chefs de projet
- Dont prise de poste

Méthodes

pédagogiques:

- 20% apports théoriques
- 40% expérimentations
- 40% feedback du groupe

+ Outils interactifs



MYPosture

Prérequis → Avoir des sujets à faire avancer

Passez du portage au partage du sens

Un parcours en 3 sessions de 2h30 si distancié

Rôle de
communicant

- Selon une dynamique de formation-action en 5 étapes certifiées Qualiopi :

1

Session collective 2h 30 en Visio

Vos représentations
sur le portage du sens
& Corpus pédagogique,
modèle de structuration
de portage du sens
applicable à tout sujet

3

Session collective (S+1) 2h30 en Visio

Partage sur l'outil 5 utilisé
façon CODEV
& Passage du portage au
partage du sens, modèle de
structuration de partage
applicable à toute situation

5

Session collective (S+2) 2h 30 en Visio

Partage sur l'outil 7 utilisé
façon CODEV, la bonne
façon d'animer une réunion
de partage de sens
& Enseignements à tirer du
programme de formation

2

Travail individuel sur
l'outil 5/ J'élabore un
discours porteur de sens

4

Travail individuel sur
l'outil 7/ Je cadre un
temps d'interaction

Apprenez à piloter vos équipes, vos projets

Publics, objectifs, modes d'évaluation, méthodes, prérequis

Rôle de commandant

Syllabus
<ul style="list-style-type: none">- Comprendre en quoi le pilotage d'une équipe ou d'un projet passe par l'élaboration d'un cadre d'action ou de réflexion- Parvenir à piloter ses sujets à terme- Savoir comment équilibrer vos postures lors de vos interactions- Acquérir les outils de mise en œuvre ad hoc



Objectifs opérationnels	Modes d'évaluation
Mieux piloter vos sujets de changement grâce à un cadrage précis et partagé d'emblée	Feedback Outil 6
Voir comment ce cadre se construit autour du POUR QUOI et du COMMENT de vos sujets	Feedback Outil 6
Structurer un temps d'échange destiné à partager ce cadre pour engager vos parties prenantes	Feedback Outil 7
Apprendre à développer la posture ascendante autour de vos sujets de changement	Feedback Outils 8 et 14

Publics:
<ul style="list-style-type: none">- Dirigeants- Managers- Chefs de projet Dont prise de poste

Méthodes pédagogiques:
<ul style="list-style-type: none">- 20% apports théoriques- 40% expérimentations- 40% feedback du groupe

+ Outils interactifs



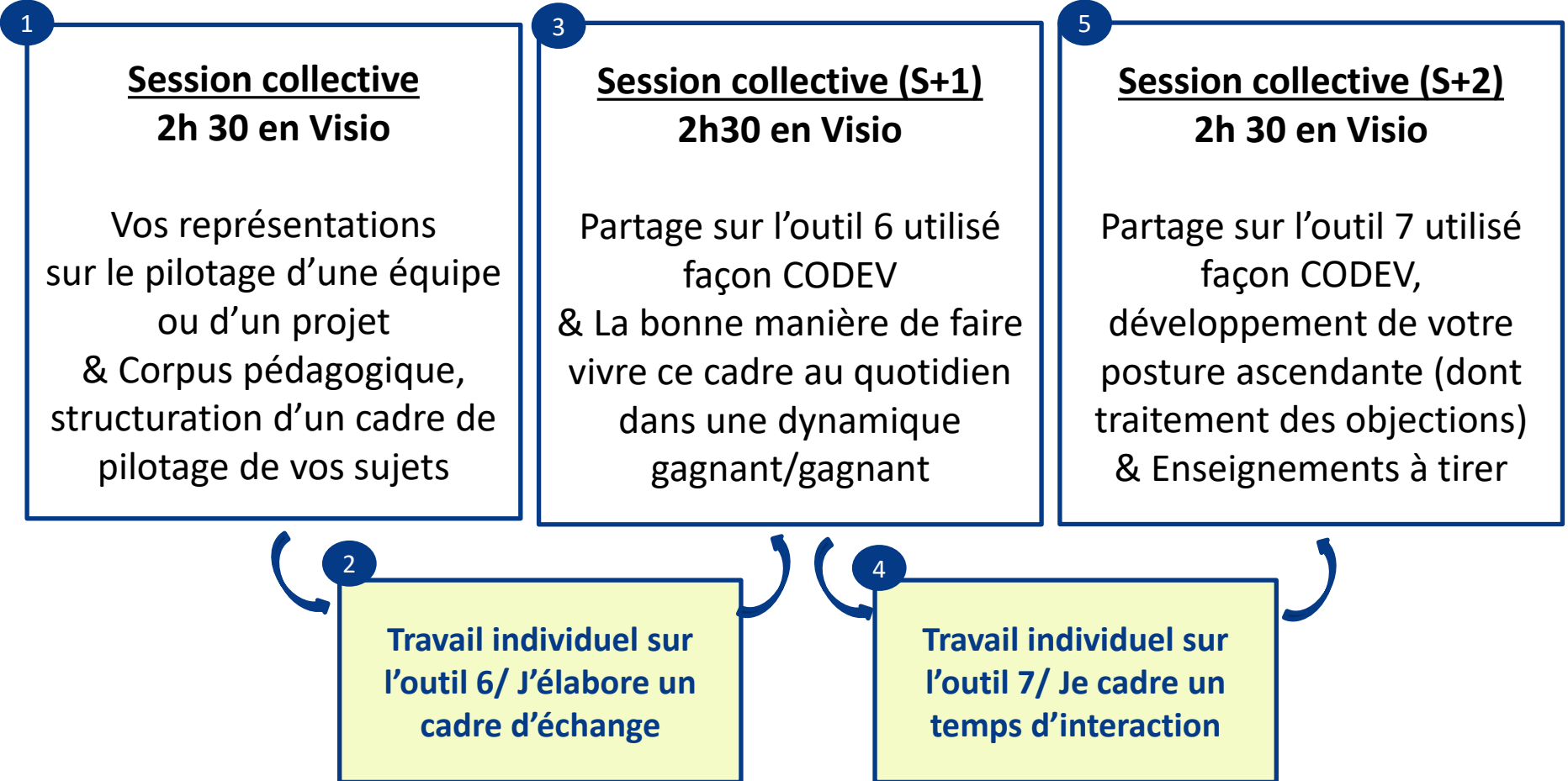
Prérequis → Avoir des sujets à faire avancer

Apprenez à piloter vos équipes, vos projets

Un parcours en 3 sessions de 2h30 si distancié

Rôle de commandant

- Selon une dynamique de formation-action en 5 étapes certifiées Qualiopi :





Les 3 rôles de la posture ascendante

eSpritCo

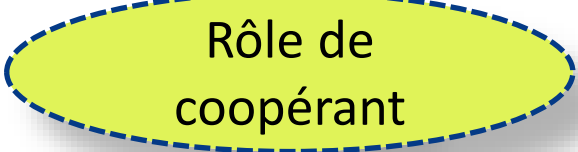
CONSEIL – COACHING – FORMATION

Volet posture
ascendante
(de questionnement)



Développez vos capacités à coopérer

Publics, objectifs, modes d'évaluation, méthodes, prérequis



Syllabus
<ul style="list-style-type: none">- Apprendre à développer performance et bien-être grâce à la coopération- Bâtir et porter un cadre pour faire vivre la coopération à terme- Comprendre comment accueillir le point de vue des autres à travers un traitement des objections assertif

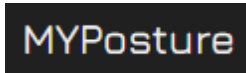


Objectifs opérationnels	Modes d'évaluation
Comprendre en quoi il est indispensable de donner un cadre à la coopération pour garantir sa réussite	Feedback Outil 6
Construire et porter un cadre suffisamment explicite pour faire vivre la coopération	Feedback Outil 6
Voir comment ce cadre se construit autour du POUR QUOI et du COMMENT de nos sujets.	Feedback Outil 6
Bâtir, introduire et animer un temps de coopération à partir du cadre de réflexion donné	Feedback Outils 7 et 14

Publics:
<ul style="list-style-type: none">- Dirigeants- Managers- Chefs de projet Dont prise de poste

Méthodes pédagogiques:
<ul style="list-style-type: none">- 20% apports théoriques- 40% expérimentations- 40% feedback du groupe

+ Outils interactifs



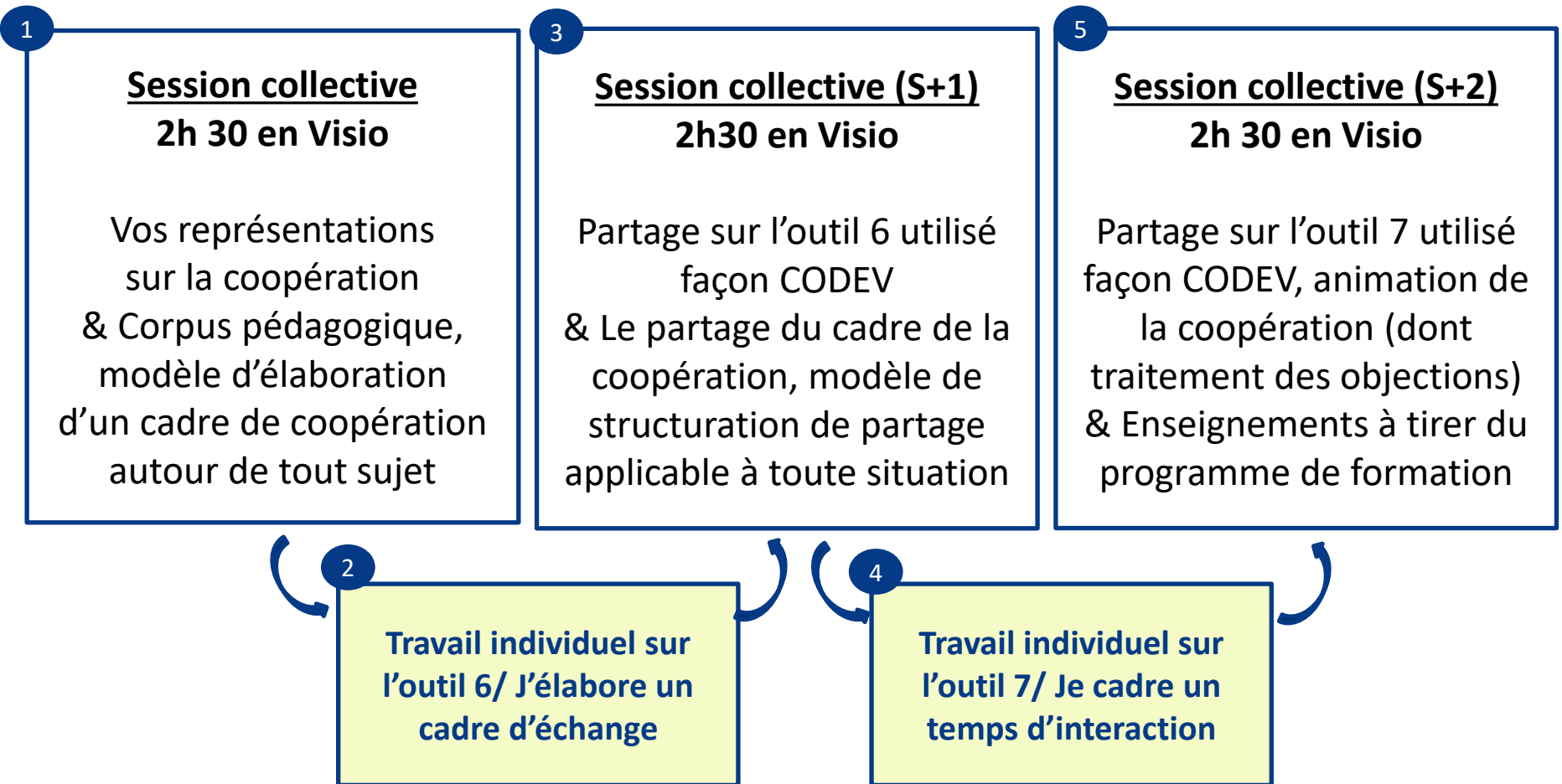
Prérequis → Avoir des sujets à faire avancer

Développez vos capacités à coopérer

Un parcours en 3 sessions de 2h30 si distancié

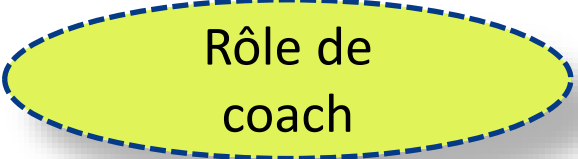


- Selon une dynamique de formation-action en 5 étapes certifiées Qualiopi :



Déléguer pour gagner en efficacité

Publics, objectifs, modes d'évaluation, méthodes, prérequis



Syllabus
<ul style="list-style-type: none">- Identifier les freins inhérents à la délégation- Acquérir les outils et postures de la délégation- S'approprier « la matrice de délégation® » dans le cadre du management d'un individu, d'un collectif ou d'un projet- Partager entre pairs un cadre de référence autour de la délégation

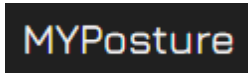


Objectifs opérationnels	Modes d'évaluation
Clarifier les 3 constituants d'une délégation réussie (Attributions, Niveau d'Autonomie, Cadre de Suivi)	Feedback Outils 11
Maitriser ainsi la « Matrice de Délégation® » et la bonne façon de l'appliquer dans son périmètre	Feedback Outils 11
Comprendre dans quelle mesure la délégation est un levier pour renforcer sa dimension managériale	Feedback Fiche action
Apprendre à bâtir une stratégie de délégation et à l'animer au mieux pour engager les autres	Feedback Fiche action

Publics:
<ul style="list-style-type: none">- Dirigeants- Managers- Chefs de projet Dont prise de poste

Méthodes pédagogiques:
<ul style="list-style-type: none">- 20% apports théoriques- 40% expérimentations- 40% feedback du groupe

+ Outils interactifs



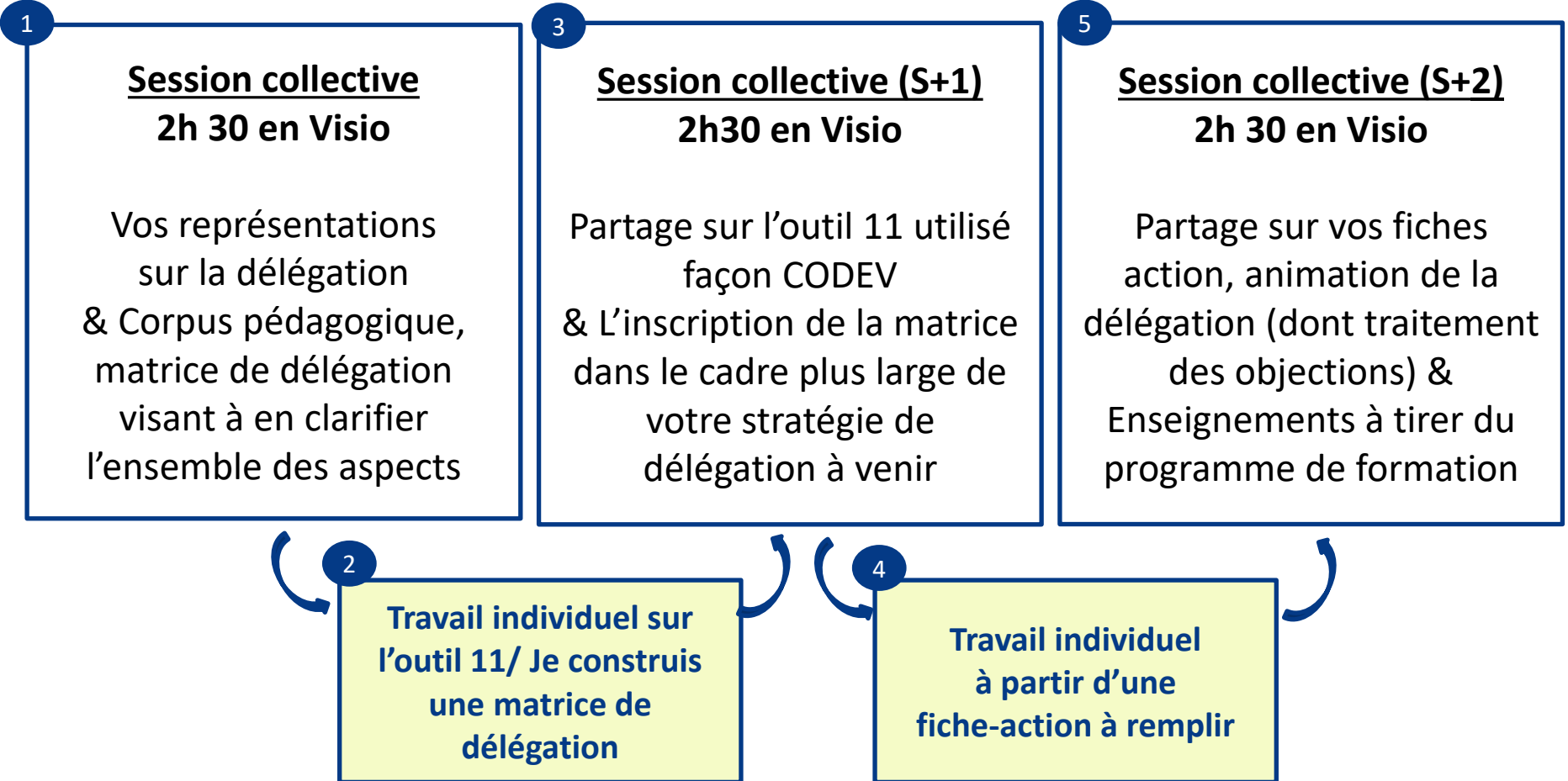
Prérequis → Avoir des sujets à faire avancer

Déléguer pour gagner en efficacité

Un parcours en 3 sessions de 2h30 si distancié

Rôle de coach

- Selon une dynamique de formation-action en 5 étapes certifiées Qualiopi :



Anticipez tous vos feedbacks

Publics, objectifs, modes d'évaluation, méthodes, prérequis

Rôle de coéquipier

Syllabus

- Partager les principaux enjeux du feedback
- Identifier les 3 typologies de feedback comme levier de motivation et de progression individuelle & collective
- Comprendre et mettre en pratique la bonne manière d'adresser un feedback à(aux) l'autre(s) comme d'en recevoir



Objectifs opérationnels	Modes d'évaluation
Etablir la distinction entre les 3 types de feedback (positifs, constructifs, de recadrage)	Fondamentaux et exemples
Savoir pour quoi et comment adresser un feedback constructif à son ou ses interlocuteurs	Feedback Outils 13
Savoir pour quoi et comment adresser un feedback de recadrage à son ou ses interlocuteurs	Feedback Outil 14
Apprendre à traiter les objections en les transformant en besoins et/ou idées	Feedback Outil 14

Publics:

- Dirigeants
- Managers
- Chefs de projet

Dont prise de poste

Méthodes pédagogiques:

- 20% apports théoriques
- 40% expérimentations
- 40% feedback du groupe

+ Outils interactifs

- klaxoon
- MYPosture

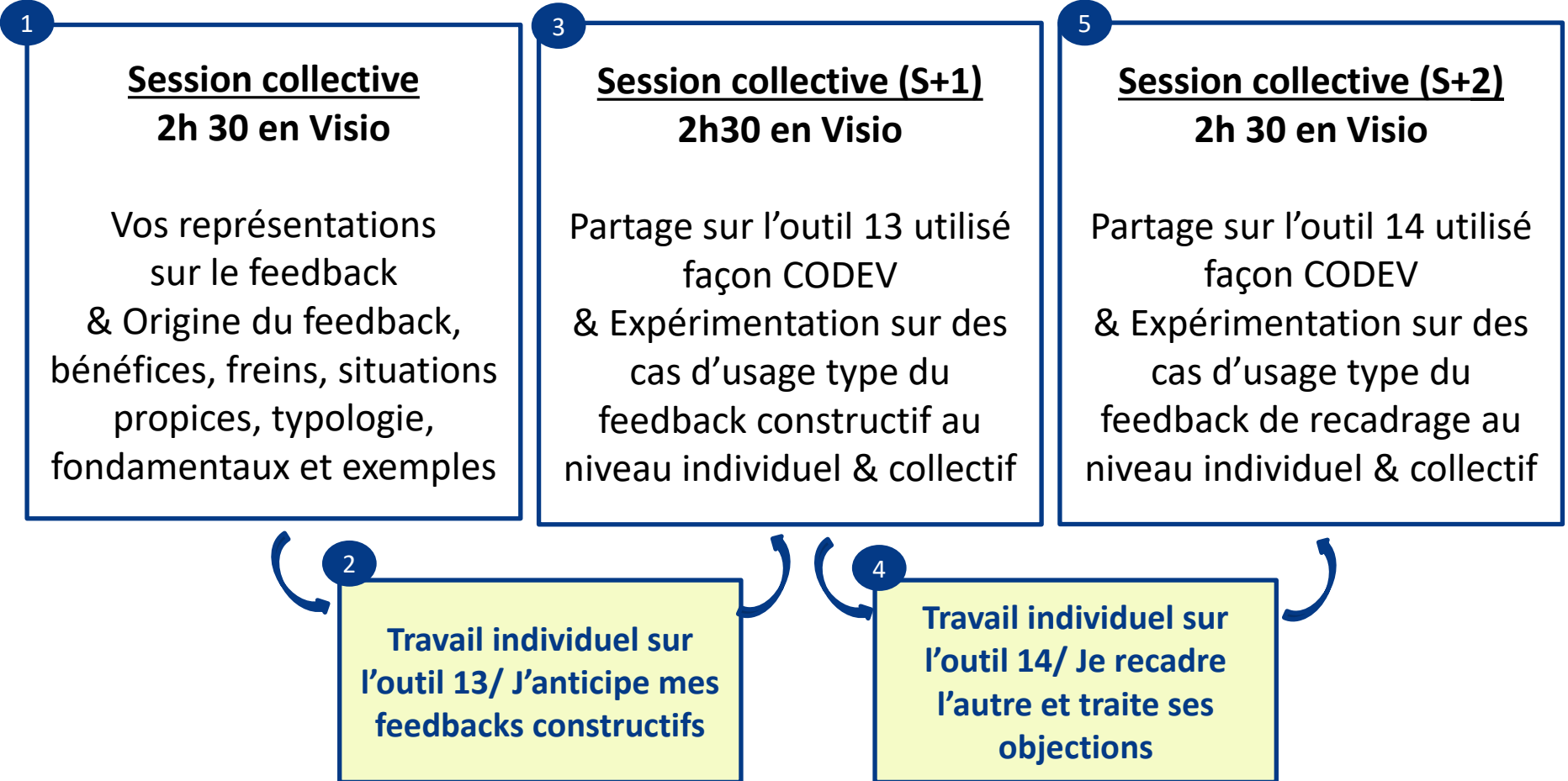
Prérequis → Avoir des sujets à faire avancer

Anticipez tous vos feedbacks

Un parcours en 3 sessions de 2h30 si distancié

Rôle de coéquipier

- Selon une dynamique de formation-action en 5 étapes certifiées Qualiopi :





Qui sommes-nous?

eSpritCO

Créateurs de Grands Dialogues®



- **Dirigeant du cabinet Deuxième chapitre**
- Coach certifié HEC, consultant, formateur, expert en STRATEGIE, ORGANISATION, MANAGEMENT et COMMUNICATION (managériale, interpersonnelle, orale, écrite, systémique, corporate, syndicale, partenariale, commerciale, ...), Tanguy est diplômé de la NEOMA BUSINESS SCHOOL et est doté d'une licence de Lettres Modernes à la Sorbonne Paris IV.
- Après avoir réalisé une grande partie de sa carrière comme dirigeant au sein d'importantes agences de communication (HOSCOTH PUBLIC SYSTEME, GROUPE DDB), où il a été directeur de création et directeur du planning stratégique, créé et piloté différents centres de profit dans les domaines corporate comme grand public, il se lance dans une démarche entrepreneuriale et fonde en 2010 un premier cabinet de coaching et de conseil : DEUXIEME CHAPITRE.
- Au cours de cette expérience, il a développé une forte expertise dans l'accompagnement des dirigeants d'entreprise ayant à gérer toutes sortes de transformations (organisationnelles, managériales, culturelles, ...).
- Entres autres, il les a beaucoup aidés dans la mise en œuvre de leviers d'influence, ainsi que dans leurs prises de parole écrites et orales vis à vis de tous types de publics (salariés, organisations syndicales, clients, institutionnels, journalistes, ...).



- Après avoir co-fondé le cabinet Esprit CO en 2014 durant lequel il a accompagné en profondeur d'abord Fret SNCF, puis le groupe SNCF, à vivre ses transformations dans un contexte de changement de cadre social et d'ouverture à la concurrence, il se lance dans le projet Myposture avec passion.
- Aux apports théoriques de l'approche systémique venue de l'école de Palo Alto et devenue depuis une référence en matière de management des systèmes humains, il a ainsi enrichi sa pratique d'une approche posturale qui lui est propre et qui permet à tout un chacun de conduire avec efficacité toute stratégie de changement.
- Cette approche, qui se veut avant tout pragmatique et tournée vers l'action, vise à aider toute personne ou groupe de personnes à savoir quand et comment se mettre en posture descendante (d'explicitation de ses sujets auprès de ses interlocuteurs) et ascendante (de questionnement autour de ces mêmes sujets auprès de ces mêmes interlocuteurs).
- De façon naturelle, presque viscérale, Tanguy reste orienté solutions dans tous ses accompagnements, c'est-à-dire à être moins dans la recherche de causes que dans la clarification des objectifs à atteindre à travers le traitement d'une demande de changement, puis dans la définition et la mise en place des moyens nécessaires pour parvenir à tendre vers le but final avec aisance et fluidité...



Livre préfacée par Irène Dupoux Couturier:

- Historienne
- Consultante en stratégie internationale
- Sociologue
- Co-Fondatrice du Centre de Formation aux Réalités Internationales,
- de SoL France, d'Happymorphose
- Co-auteur avec Alain de Vulpian de « Homo Sapiens à l'heure de l'intelligence artificielle, la métamorphose humaniste »



Nos clients

