Evh Développement

Remettez les vrais sujets sur la table. *Faites mieux coopérer votre CODIR et vos équipes.*

Facilitation de CODIR et de séminaires, formation en management et communication, coaching de dirigeants et de managers. Pour les PME et ETI, à Lyon et en Auvergne-Rhône-Alpes.

Je commence toujours par le dirigeant, puis l'équipe suit.

CATALOGUE DES ACCOMPAGNEMENTS · 2026-2027

Élise Van Den Heuvel
Facilitatrice · Formatrice · Coach certifiée Regard9
Communay, près de Lyon · Auvergne-Rhône-Alpes

Formatrice partenaire Regard9 Lyon

SOMMAIRE

Trois niveaux d'accompagnement, un travail sur mesure.

On part du problème que vous vivez réellement. Ensuite seulement, je choisis et combine les outils : facilitation, formation, coaching. Du premier échange au suivi, vous avez la même interlocutrice.

Ma démarche 3

01 La direction : CODIR, associés et séminaires

Facilitation de CODIR et de séminaires de direction 6
Accompagnement des associés et de l'équipe dirigeante 7

02 Dirigeants et managers

Le parcours dirigeant 9
Coaching de dirigeant 10
Coaching de manager 11

03 Les équipes

Mieux travailler ensemble : diagnostic du fonctionnement d'une équipe 13
Aligner la direction, les relations et les responsabilités 14
Ateliers de coopération et journées d'intelligence collective 15

04 Les formations

Vue d'ensemble des formations 17
Valoriser la différence des talents pour mieux coopérer 18
Respecter l'autre dans sa différence 19
Diriger : la dimension stratégique du management 20
Animer : la dimension relationnelle du management 21
Responsabiliser : autonomie et délégation 22
Gestion du temps et des priorités 23
Gestion des conflits 24
Gestion émotionnelle en situation de management 25
Manager ses équipes au quotidien : la pratique du feedback 26
Prendre la parole en public 27
Ancrage terrain : le suivi individuel après la formation 28
Sessions à Lyon et financement 29

À titre individuel : le bilan de compétences 30
Cas clients et témoignages 31
Qui suis-je · Contact 32

MA DÉMARCHE

Je commence toujours par le dirigeant, puis l'équipe suit.

Le format se choisit une fois le vrai sujet sur la table.

Tant qu'un dirigeant n'a pas compris comment il fonctionne et ce qu'il porte à tort, il reproduit les mêmes dynamiques avec son équipe. Chaque accompagnement est donc construit sur mesure, en trois temps.

> Mon rôle n'est pas de créer artificiellement de la cohésion, mais d'aider chacun à comprendre ce qui se joue réellement dans les relations. Une équipe progresse quand elle comprend ses mécanismes, met les vrais sujets sur la table et utilise les différences plutôt que de les subir.

TROIS TEMPS, TOUJOURS LES MÊMES

1
Comprendre le vrai sujet
Je commence par le dirigeant : ce qu'il apporte vraiment, ce qu'il porte à tort, l'enjeu réel. J'écoute ensuite chaque personne concernée.

2
Choisir les outils
Facilitation, formation, coaching : je propose la combinaison adaptée à votre situation, à votre rythme et à votre budget.

3
Ancrer sur le terrain
Un suivi individuel s'appuie sur le plan d'action de chacun. C'est ma réponse au « trois mois après, rien n'a changé ».

CE QUI FAIT LA DIFFÉRENCE

Une seule interlocutrice, du premier échange au suivi.

La personne qui fait le diagnostic est celle qui anime, forme et accompagne. Elle connaît votre contexte, vos enjeux et vos équipes, et assure la cohérence entre chaque temps de l'accompagnement.

PAR QUEL PROBLÈME ENTREZ-VOUS ?

01
La direction : CODIR, associés et séminaires
Pour qui · Dirigeants, associés, comités de direction.

p. 5

02
Dirigeants et managers
Pour qui · Dirigeants de PME, managers.

p. 8

03
Les équipes
Pour qui · Équipes, collectifs de managers, DRH.

p. 12

MA DÉMARCHE

Trois outils, une même grille de lecture.

MES TROIS OUTILS

Les trois outils peuvent être utilisés seuls ou combinés, à chacun des trois niveaux d'accompagnement.

Facilitation

Je conçois et j'anime les temps collectifs où les vrais sujets se posent : CODIR et séminaires de direction, ateliers de coopération, journées d'intelligence collective.

Format · un cadrage avec le dirigeant et des entretiens courts, puis de la demi-journée à 2 journées en présentiel, avec un point de suivi.

Quand le choisir · une équipe doit décider, s'aligner ou dénouer des tensions ensemble.

Formation

J'anime à Lyon les parcours Regard9 et je propose mes propres formations EVH, avec beaucoup de mises en situation sur vos cas réels.

Format · de 1 à 3 jours, en inter-entreprises (sessions à Lyon) ou en intra-entreprise.

Quand le choisir · plusieurs personnes ont besoin des mêmes repères et de s'entraîner ensemble.

Coaching

J'accompagne un dirigeant ou un manager sur ses propres situations, ou une équipe dans la durée avec un coaching d'équipe.

Format · des séances à un rythme défini ensemble, à Lyon ou en visio, en toute confidentialité.

Quand le choisir · l'enjeu est personnel, ou une équipe a besoin d'être accompagnée entre deux temps forts.

UNE GRILLE DE LECTURE COMMUNE

L'ennéagramme, sans questionnaire ni étiquette.

L'ennéagramme éclaire les motivations derrière les comportements : ce qui fait réagir chacun et ce dont il a besoin pour avancer. Personne ne vous attribue un profil : chacun découvre par lui-même son mode de fonctionnement. Il aide à voir et à exploiter son mode de fonctionnement, il ne sert jamais à enfermer quelqu'un dans une case. C'est la grille commune à la facilitation, à la formation et au coaching.

LES 3 CENTRES D'INTELLIGENCE, FIL ROUGE DE LA MÉTHODE

TÊTE

Comprendre

Décider, fixer le cap, organiser. En formation : les apports, les modèles, la clarté.

CŒUR

Relier

Animer, fédérer, valoriser les différences. En formation : le lien, l'échange, la convivialité.

CORPS

Ancrer

Responsabiliser, passer à l'action. En formation : l'entraînement, l'exercice, la mise en situation.

Coopérer efficacement, c'est équilibrer ces trois centres, chez chaque personne et dans l'équipe. Une équipe qui réfléchit beaucoup mais n'agit pas, ou qui agit sans se parler, coopère mal. Et chaque format incarne ce qu'il enseigne : on comprend, on se relie, on s'entraîne.

01

La direction : CODIR, associés et séminaires

Quand l'équipe de direction ne décide plus vraiment ensemble, c'est toute l'entreprise qui ralentit. On remet les vrais sujets sur la table pour que les décisions se prennent, et qu'elles tiennent.

Pour qui · Dirigeants, associés, comités de direction.

VOUS VOUS RECONNAISSEZ ?

Les réunions tournent en rond
On parle beaucoup, on décide peu.

Les associés ne se parlent plus vraiment
Les désaccords s'installent sans être posés.

Le CODIR dépend encore de vous
Croissance ou transmission : il doit tenir sans vous.

Chaque directeur pilote son périmètre
Les silos s'installent entre les activités.

6 Facilitation de CODIR et de séminaires de direction

7 Accompagnement des associés et de l'équipe dirigeante

Facilitation de CODIR et de séminaires de direction

Un séminaire doit produire de vraies décisions, pas seulement un bon moment.

POUR QUI

Dirigeants de PME et leur comité de direction. Équipes dirigeantes de 2 à 12 personnes.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Des réunions de direction qui tournent en rond, sans décision claire à la sortie.
- Des sujets importants que personne n'ose vraiment aborder en séance.
- Un CODIR qui doit gagner en autonomie, par exemple dans la perspective d'une transmission.
- Des directeurs qui pilotent chacun leur périmètre, et des opportunités qui passent entre les activités.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Cadrage avec le dirigeant

Un entretien préalable pour clarifier l'enjeu réel, ce qui doit sortir de la séance et ce qui ne se dit pas encore.

02 Entretiens courts

Un échange avec chaque membre du CODIR pour recueillir sa lecture de la situation et sécuriser la parole le jour J.

03 La facilitation

Une ou deux journées en intelligence collective : les vrais sujets sur la table, des formats qui protègent la parole, des décisions formalisées.

04 Suivi

Un point à J+30 avec le dirigeant pour vérifier que les décisions tiennent.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Des décisions que toute l'équipe dirigeante porte.
- ✓ Des tensions nommées et désamorcées plutôt que contournées.
- ✓ Une équipe de direction qui sait à nouveau se parler franchement.
- ✓ Une feuille de route claire, avec des responsables et des échéances.

EN PRATIQUE

FORMAT

1 à 2 journées en présentiel, dans vos locaux ou en lieu externe

PRÉPARATION

Cadrage avec le dirigeant et entretiens courts avec chaque membre

POSTURE

Facilitatrice neutre : je ne prends pas parti, je fais émerger et décider

SUITE POSSIBLE

Module 1 en intra pour le CODIR, accompagnement des associés, coaching du dirigeant

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Accompagnement des associés et de l'équipe dirigeante

Quand les associés ne se parlent plus, c'est toute l'entreprise qui ralentit.

POUR QUI

Associés, cofondateurs, binômes ou trinômes de direction, nouvelle gouvernance (transmission, entrée d'un associé).

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Des désaccords sur la vision ou la stratégie qui reviennent sans jamais se régler.
- Des responsabilités floues entre associés, chacun empiétant sur l'autre.
- Une confiance abîmée par des non-dits accumulés.
- Une transmission, une croissance ou une réorganisation qui oblige à redéfinir qui fait quoi.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Entretiens individuels

Des entretiens confidentiels avec chaque associé, pour que chacun clarifie sa position et ce qu'il porte.

02 Travail individuel

Chaque associé clarifie son propre fonctionnement, ce qu'il apporte et ce qu'il porte à tort. Le collectif ne change pas tant que les individus n'ont pas bougé.

03 Séances communes

Reposer la vision, les rôles et les règles de décision et de communication.

04 Feuille de route

Un plan d'action concret et un rendez-vous de suivi à trois mois.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une vision commune formulée et partagée.
- ✓ Des rôles et responsabilités clarifiés, donc moins de frictions au quotidien.
- ✓ Des règles du jeu explicites pour décider et se dire les choses.
- ✓ Une relation entre associés qui redevient un levier.

EN PRATIQUE

FORMAT
Parcours de 3 à 5 mois, alternant séances individuelles et collectives

CADRE
Confidentialité stricte des échanges individuels

MÉTHODE
Les 3 équilibres d'une équipe : direction, relations, rôles

SUITE POSSIBLE
Facilitation du CODIR élargi, coaching individuel

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

02

Dirigeants et managers

Vous portez tout, ou personne ne vous a appris à manager. Je commence toujours par la personne : comprendre comment vous fonctionnez, ce que vous portez à tort, et ce qui peut évoluer dans votre posture.

Pour qui · Dirigeants de PME, managers.

VOUS VOUS RECONNAISSEZ ?

« Avec un tel, c'est compliqué »
Une personne clé vous prend un temps fou.

Vous arbitrez tout le relationnel
Votre semaine part dans les tensions.

Tout remonte à vous
Une partie ne devrait plus vous appartenir.

Bon technicien devenu chef
Personne ne vous a appris à manager.

9 Le parcours dirigeant
10 Coaching de dirigeant
11 Coaching de manager

Le parcours dirigeant

Je commence par vous, puis l'équipe suit.

POUR QUI

Dirigeants qui veulent changer durablement la façon dont leur équipe travaille avec eux, en réunissant formation, coaching et facilitation.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Tout remonte à vous : décisions, priorités, arbitrages.
- Une personne clé vous prend un temps fou, et vous ne savez plus comment la prendre.
- Un CODIR ou une équipe clé qui ne tient pas sans vous.
- Une croissance ou une transmission en vue, qui demande de changer de posture.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Cadrer

Une séance pour clarifier l'enjeu réel : ce que vous apportez vraiment, ce que vous portez à tort, ce que vous voulez voir changer.

02 Se comprendre

Le Module 1 du parcours Coopérer + de Regard9, trois jours à Lyon avec d'autres dirigeants et managers, pour découvrir votre mode de fonctionnement.

03 Apprendre à diriger

Quatre séances de formation individuelle sur la direction d'équipe, à partir du programme Diriger de Regard9.

04 Embarquer l'équipe

Une journée de facilitation avec votre CODIR ou votre équipe clé : les vrais sujets sur la table, des règles du jeu décidées ensemble.

05 Ancrer

Une séance d'ancrage après la journée d'équipe : ce qui a bougé, ce qui résiste, et la suite.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ De la clarté dans vos décisions et vos priorités.
- ✓ Une posture plus juste : moins de contrôle, plus de délégation assumée.
- ✓ Une équipe embarquée sur des règles du jeu qu'elle a décidées.
- ✓ Moins d'arbitrages à porter seul, plus d'énergie pour ce qui compte.

EN PRATIQUE

FORMAT

5 étapes : cadrage, Module 1 (3 jours), 4 séances individuelles, 1 journée d'équipe, 1 séance d'ancrage

LIEU

Lyon, et dans vos locaux pour la journée d'équipe

FINANCEMENT

Le Module 1 peut être pris en charge par votre OPCO (Regard9, certifié Qualiopi)

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Coaching de dirigeant

Vous portez tout. Et si une partie de ce que vous portez ne vous appartenait plus ?

POUR QUI

Dirigeants de PME, repreneurs, dirigeants en croissance ou en transmission.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- La fatigue de tout arbitrer, en particulier les problèmes relationnels de l'équipe.
- La solitude de la décision, sans personne avec qui prendre du recul.
- Un cap à prendre (transmission, délégation à un CODIR, changement d'échelle) qui demande de changer de posture.
- Le sentiment de reproduire les mêmes schémas avec les équipes successives.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Séance de cadrage

Pourquoi maintenant, quel objectif, à quoi on verra que ça a marché.

02 Comprendre son fonctionnement

Éclairage par l'ennéagramme et les 3 centres d'intelligence : ce qui vous anime, vos talents, vos automatismes sous pression.

03 Travailler les situations réelles

Chaque séance part d'une situation vécue entre deux rendez-vous : une décision, un conflit, une délégation qui coince.

04 Ancrage

Plan d'action, expérimentations sur le terrain, bilan de fin de parcours.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ De la clarté dans vos décisions et vos priorités.
- ✓ Une posture plus juste : moins de contrôle, plus de délégation assumée.
- ✓ Des relations d'équipe apaisées, moins d'arbitrages à porter seul.
- ✓ Plus d'énergie disponible pour ce qui compte.

EN PRATIQUE

FORMAT
Séances individuelles à un rythme défini ensemble

MODALITÉ
À Lyon ou en visio

CADRE
Confidentialité totale, objectifs définis ensemble

APPROCHE
Ennéagramme et 3 centres d'intelligence

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Coaching de manager

Bon technicien devenu chef : personne ne vous a appris à manager.

POUR QUI

Managers de proximité, responsables de service, chefs d'équipe, nouveaux managers.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Une prise de poste ou un changement de périmètre qui bouscule.
- Des tensions dans l'équipe que le manager ne sait plus comment traiter.
- Un manager qui fait à la place de son équipe et s'épuise.
- Une difficulté à dire les choses, à recadrer, à donner du feedback.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Cadrage tripartite

Manager, dirigeant ou RH et coach : objectifs partagés, indicateurs de réussite.

02 Connaissance de soi

Repérer son mode de fonctionnement, ses forces et ses points de vigilance en management.

03 Situations de terrain

Travailler les cas concrets ramenés par le manager : entretien difficile, délégation, animation d'équipe.

04 Bilan

Point de clôture avec le commanditaire, plan de progrès autonome.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une légitimité managériale assumée.
- ✓ Des repères concrets pour communiquer, recadrer et déléguer.
- ✓ Une équipe plus autonome, un manager moins débordé.
- ✓ Un passage réussi du « faire » au « faire faire ».

EN PRATIQUE

FORMAT
Séances individuelles, avec cadrage et bilan tripartites

MODALITÉ
À Lyon ou en visio

COMPLÉMENT IDÉAL
En prolongement d'une formation management (voir 04)

APPROCHE
Ennéagramme et 3 centres d'intelligence

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

03

Les équipes

Une équipe progresse quand elle comprend ses mécanismes, met les vrais sujets sur la table et utilise ses différences plutôt que de les subir.

Pour qui · Équipes, collectifs de managers, DRH.

VOUS VOUS RECONNAISSEZ ?

Chacun est bon, ensemble ça coince
Une coopération qui reste compliquée.

L'information ne circule pas
Tout passe par le manager ou le directeur.

Les tensions s'installent
Malentendus, non-dits, un climat qui se dégrade.

L'équipe franchit un cap
Croissance, réorganisation, nouveaux membres.

13 Mieux travailler ensemble : diagnostic du fonctionnement d'une équipe

14 Aligner la direction, les relations et les responsabilités

15 Ateliers de coopération et journées d'intelligence collective

Mieux travailler ensemble : diagnostic du fonctionnement d'une équipe

Chacun est bon individuellement. Ensemble, ça coince.

POUR QUI

Équipes de direction, équipes projet, services de 5 à 15 personnes qui ressentent tensions, incompréhensions ou manque de fluidité.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- De l'énergie perdue en incompréhensions, doublons et non-dits.
- Une information qui ne circule pas : tout passe par le manager ou le directeur.
- Une équipe qui réfléchit beaucoup mais n'agit pas, ou qui agit sans se parler.
- Un manager qui passe son temps à faire l'interface entre les personnes.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Recueil
On clarifie avec le dirigeant ou le manager ce qui doit en sortir, puis chacun est entendu avant la journée.

02 Journée de diagnostic collectif
Les facteurs clés de la coopération et les 3 équilibres d'une équipe : direction (où va-t-on ?), relations (comment se parle-t-on ?), rôles (qui fait quoi ?).

03 Lecture partagée
L'équipe pose elle-même son diagnostic : ce qui fonctionne, ce qui grippe, ce qui manque.

04 Axes de progrès
Deux ou trois axes priorisés et un premier plan d'action.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une vision lucide et partagée du fonctionnement de l'équipe.
- ✓ Des sujets de fond enfin nommés, dans un cadre sécurisé.
- ✓ Des axes de progrès concrets, choisis par l'équipe elle-même.
- ✓ Une base solide pour un accompagnement plus complet.

EN PRATIQUE

FORMAT
1 journée collective, précédée d'un recueil individuel

MÉTHODE
Les 3 équilibres d'une équipe, formats d'intelligence collective

CADRE
Règles de sécurité psychologique posées dès l'ouverture

SUITE POSSIBLE
Parcours « Aligner la direction, les relations et les responsabilités »

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Aligner la direction, les relations et les responsabilités

Une équipe ne coopère pas mieux parce qu'on le lui demande. Elle coopère mieux quand elle comprend ses mécanismes.

POUR QUI

Équipes qui franchissent un cap : croissance, réorganisation, arrivée de nouveaux membres ou de nouveaux associés.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Une réorganisation ou une croissance rapide qui a brouillé les repères.
- Une équipe compétente mais qui ne tire pas dans le même sens.
- Des managers sans langage commun : chacun manage à sa façon.
- Le besoin d'une feuille de route commune, pas seulement d'un moment de cohésion.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Diagnostic
La journée « Mieux travailler ensemble » (ou son équivalent) comme point de départ.

02 Connaissance de soi et des autres
Chacun comprend son mode de fonctionnement et celui de ses collègues : valoriser les complémentarités plutôt que subir les différences.

03 Ateliers d'alignement
Vision commune, règles de communication et de confiance, clarification des rôles et responsabilités.

04 Feuille de route et suivi
Un plan collectif, des engagements individuels, un suivi sur le terrain.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une vision commune et des priorités partagées.
- ✓ Une communication plus directe et une confiance renforcée.
- ✓ Des rôles et responsabilités clairs, donc moins de frottements.
- ✓ Une feuille de route d'équipe que chacun s'approprie.

EN PRATIQUE

FORMAT
3 à 4 journées réparties sur 3 à 6 mois

SÉQUENCE
Individu, puis collectif, puis suivi terrain

MODALITÉ
Présentiel, dans vos locaux ou en séminaire

COMPLÉMENT
Coaching d'équipe entre deux temps forts, coaching individuel du manager

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Ateliers de coopération et journées d'intelligence collective

Un format court, vivant, qui fait bouger une équipe sur un sujet précis.

POUR QUI

Équipes, services, collectifs de managers, séminaires d'entreprise. Dès 6 participants, et des formats adaptés aux grands groupes.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Un séminaire d'équipe qu'on veut utile et pas seulement convivial.
- Un sujet précis à traiter ensemble : mieux se comprendre, mieux se parler, mieux décider.
- Une envie de donner à l'équipe des clés de lecture communes sur les comportements.
- Une première étape avant un accompagnement plus long.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 **Co-conception**
Un objectif clair et un sujet unique par atelier, définis avec vous.

02 **Alternance des 3 centres**
Comprendre (apports courts), relier (échanges en petits groupes), ancrer (exercices et mises en situation).

03 **Formats d'intelligence collective**
Petits groupes avant la plénière, parole protégée, production concrète.

04 **Restitution**
Ce que l'équipe retient et ce qu'elle décide de faire dès lundi.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Un langage commun sur les modes de fonctionnement et les différences.
- ✓ Des relations plus fluides et des malentendus désamorcés.
- ✓ Des engagements concrets pris par l'équipe elle-même.
- ✓ Une dynamique qui donne envie d'aller plus loin.

EN PRATIQUE

FORMAT
Demi-journée ou journée, en présentiel

EXEMPLE
Une journée avec les 26 personnes d'une direction financière de 9 services

PÉDAGOGIE
Expérientielle, équilibrée sur les 3 centres : tête, cœur, corps

SUITE POSSIBLE
Module 1 en intra, diagnostic d'équipe

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

04

Les formations

La formation est l'un de mes trois outils, aux côtés de la facilitation et du coaching.
J'anime à Lyon les parcours Regard9 et je propose mes propres formations EVH, en inter ou en intra-entreprise.

17 Vue d'ensemble des formations
18 Valoriser la différence des talents pour mieux coopérer
19 Respecter l'autre dans sa différence
20 Diriger : la dimension stratégique du management
21 Animer : la dimension relationnelle du management
22 Responsabiliser : autonomie et délégation
23 Gestion du temps et des priorités
24 Gestion des conflits
25 Gestion émotionnelle en situation de management
26 Manager ses équipes au quotidien : la pratique du feedback
27 Prendre la parole en public
28 Ancrage terrain : le suivi individuel après la formation
29 Sessions à Lyon et financement

Formations management et connaissance de soi.

Le parcours Coopérer + de Regard9 est le socle de toutes les formations.

NIVEAU 1 · PARCOURS COOPÉRER +

FORMATION	DURÉE	PORTEUR	PAGE
Valoriser la différence des talents pour mieux coopérer *Comprendre ce qui vous anime, et ce qui peut animer les autres.*	3 jours (21 h)	Module 1 · Regard9	18
Respecter l'autre dans sa différence *La suite du parcours Coopérer +, accessible après le Module 1.*	3 jours (21 h)	Module 2 · Regard9	19

NIVEAU 2 · LE MANAGEMENT

FORMATION	DURÉE	PORTEUR	PAGE
Diriger : la dimension stratégique du management *Savoir où l'on va, et y emmener son équipe.*	2 jours (14 h)	Regard9 · Centre tête	20
Animer : la dimension relationnelle du management *Faire grandir l'engagement de son équipe.*	2 jours (14 h)	Regard9 · Centre cœur	21
Responsabiliser : autonomie et délégation *Le manager qui porte tout finit par tout freiner.*	2 jours (14 h)	Regard9 · Centre corps	22

NIVEAU 3 · LES SITUATIONS QUI COINCENT

FORMATION	DURÉE	PORTEUR	PAGE
Gestion du temps et des priorités *Le problème n'est presque jamais le manque de temps. C'est l'absence de priorités.*	2 jours (14 h)	Regard9	23
Gestion des conflits *Un conflit qu'on évite ne disparaît pas. Il s'installe.*	2 jours (14 h)	Formation EVH	24
Gestion émotionnelle en situation de management *Les émotions ne sont pas le problème. Elles sont un levier de communication.*	2 jours (14 h)	Formation EVH	25
Manager ses équipes au quotidien : la pratique du feedback *Dire les choses simplement et régulièrement reste le geste managérial le plus rentable.*	1 jour (6 h)	Formation EVH	26
Prendre la parole en public *À l'oral, l'aisance vient d'abord de la clarté de ce que l'on veut transmettre.*	2 jours (14 h)	Regard9	27

OPTION DIFFÉRENCIANTE

FORMATION	DURÉE	PORTEUR	PAGE
Ancrage terrain : le suivi individuel après la formation *Une formation ne tient pas au-delà de trois mois ? Avec un suivi, si.*	4 à 5 mois	EVH Développement	28

Regard9 ou EVH ? Les formations Regard9 sont portées par Regard9, certifié Qualiopi : elles peuvent être prises en charge par votre OPCO. Les formations EVH sont proposées sur devis. Les programmes Manager (Diriger, Animer, Responsabiliser) se suivent après le Module 1. Chaque programme détaillé est disponible sur demande ou à télécharger sur evh-developpement.com.

Valoriser la différence des talents pour mieux coopérer

Comprendre ce qui vous anime, et ce qui peut animer les autres.

POUR QUI

Toute personne souhaitant mieux communiquer, mieux coopérer et mieux se manager : dirigeants, managers, membres d'une équipe. Groupe de 6 à 10 personnes.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Des relations de travail qui coûtent de l'énergie sans qu'on sache pourquoi.
- Le besoin d'un socle commun avant de travailler la coopération d'une équipe.
- L'envie de mieux se connaître pour mieux manager.
- Des différences vécues comme des oppositions plutôt que des complémentarités.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 **Jour 1 · Se découvrir**
Exercices du portrait et du blason, les 3 centres d'intelligence (tête, cœur, corps) et la place des émotions dans la communication.

02 **Jour 2 · Talents et limites**
Les ressources de chaque centre dans la coopération, donner et recevoir un retour, écoute, questionnement et reformulation.

03 **Jour 3 · Ce qui nous motive**
Besoins vitaux, instincts, besoins de reconnaissance et relation à la confiance.

04 **L'entretien de coopération**
Mise en situation évaluative, puis construction de son plan de progrès.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une connaissance de soi lucide et bienveillante.
- ✓ Une lecture fine des comportements de ses interlocuteurs.
- ✓ Des relations professionnelles plus fluides et moins coûteuses.
- ✓ Le socle de tous les programmes de management.

EN PRATIQUE

DURÉE
3 jours (21 h)

FORMAT
Inter-entreprises (sessions à Lyon) ou intra-entreprise

PRÉREQUIS
Aucun

FINANCEMENT
Regard9 est certifié Qualiopi : prise en charge par votre OPCO possible

OPTION
Suivi individuel « Ancrage terrain » à J+45

PROGRAMME DÉTAILLÉ
Sur demande, ou à télécharger sur evh-developpement.com

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Respecter l'autre dans sa différence

La suite du parcours Coopérer +, accessible après le Module 1.

POUR QUI

Les personnes qui ont suivi le Module 1, collaborateurs et managers qui veulent personnaliser leurs relations. Groupe de 7 à 10 personnes.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Des relations qui coincent encore, malgré une meilleure connaissance de soi.
- Des jugements rapides sur les autres, qui faussent la relation.
- Un entretien de changement à mener sans braquer son interlocuteur.
- L'envie d'aller plus loin après le Module 1.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 **Jour 1 · Besoins, émotions, expression**
Besoins vitaux, émotions et centres d'intelligence, styles d'expression, premiers entretiens de changement.

02 **Jour 2 · La méthode des panels**
Découvrir les hiérarchies d'utilisation des centres, les styles de comportements et leurs talents, apprendre à apprécier les différences.

03 **Jour 3 · Les projections**
Le phénomène des projections dans la relation et les trois préoccupations instinctuelles.

04 **L'entretien de changement**
Pratique avec observateur, puis construction de son plan de progrès.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une relation à l'autre plus objective, avec moins de projections.
- ✓ La connaissance de son émotion récurrente et de son centre à développer.
- ✓ Une méthode pour conduire un entretien de changement constructif.
- ✓ Un plan de progrès personnel.

EN PRATIQUE

DURÉE
3 jours (21 h)

FORMAT
Inter-entreprises (sessions à Lyon)

PRÉREQUIS
Module 1

FINANCEMENT
Regard9 est certifié Qualiopi : prise en charge par votre OPCO possible

OPTION
Suivi individuel « Ancrage terrain » à J+45

PROGRAMME DÉTAILLÉ
Sur demande, ou à télécharger sur evh-developpement.com

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Diriger : la dimension stratégique du management

Savoir où l'on va, et y emmener son équipe.

POUR QUI

Managers et dirigeants qui veulent structurer leur action et améliorer leur capacité de décision.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Des priorités qui changent tous les jours et une équipe qui ne sait plus où donner de la tête.
- Des décisions repoussées ou remises en cause.
- Un manager absorbé par l'opérationnel, sans temps pour piloter.
- Des projets qui démarrent mais n'aboutissent pas.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Faire le bilan
État des lieux de ses pratiques et autoévaluation de ses compétences pour s'organiser et diriger.

02 Comprendre
Le management de la ressource temps, les 3 centres d'intelligence et les aptitudes à diriger, le diagnostic, la conduite de projet.

03 Appliquer
Priorités, décision, objectifs, actions leviers, planification, suivi par tableaux de bord et indicateurs.

04 Plan d'action
Pour diriger ses équipes, réussir ses projets et évaluer ses résultats.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Un cap clair pour vous et pour l'équipe.
- ✓ Des décisions plus rapides et mieux assumées.
- ✓ Une organisation lisible et des projets qui aboutissent.
- ✓ Du temps retrouvé pour le pilotage.

EN PRATIQUE

DURÉE
2 jours (14 h)

FORMAT
Intra-entreprise, groupe de managers

PRÉREQUIS
Module 1

FINANCEMENT
Regard9 est certifié Qualiopi : prise en charge par votre OPCO possible

OPTION
Suivi individuel « Ancrage terrain » à J+45

PROGRAMME DÉTAILLÉ
Sur demande, ou à télécharger sur evh-developpement.com

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Animer : la dimension relationnelle du management

Faire grandir l'engagement de son équipe.

POUR QUI

Managers qui veulent renforcer l'engagement et la cohésion de leurs équipes.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Une équipe qui fait le travail, sans plus.
- Des réunions d'équipe subies plutôt que vécues.
- Un manager qui ne sait pas comment reconnaître sans flatter, ni recadrer sans blesser.
- Des collaborateurs aux motivations très différentes, difficiles à mobiliser ensemble.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Faire le bilan

Autoévaluation de ses compétences pour motiver ses collaborateurs et identification de son style de management.

02 Comprendre

La motivation et ses composantes, les trois ressources à manager (temps, motivation, compétences), les motivations des 3 centres.

03 Appliquer

Identifier les motivations, communiquer efficacement, animer une réunion, pratiquer des feedbacks valorisants.

04 Plan d'action

Pour animer ses collaborateurs et évaluer ses résultats.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Des collaborateurs plus engagés et reconnus.
- ✓ Une communication managériale ajustée à chacun.
- ✓ Des réunions plus vivantes et plus utiles.
- ✓ Une dynamique d'équipe portée par le manager.

EN PRATIQUE

DURÉE
2 jours (14 h)

FORMAT
Intra-entreprise, groupe de managers

PRÉREQUIS
Module 1

FINANCEMENT
Regard9 est certifié Qualiopi : prise en charge par votre OPCO possible

OPTION
Suivi individuel « Ancrage terrain » à J+45

PROGRAMME DÉTAILLÉ
Sur demande, ou à télécharger sur evh-developpement.com

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Responsabiliser : autonomie et délégation

Le manager qui porte tout finit par tout freiner.

POUR QUI

Managers qui ont tendance à tout porter eux-mêmes, ou qui veulent faire grandir leurs collaborateurs.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Un manager débordé pendant que son équipe attend des consignes.
- Une difficulté à déléguer par peur que ce soit moins bien fait.
- Des entretiens de progrès formels, sans effet réel.
- Des collaborateurs qui n'osent pas prendre d'initiative.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Faire le bilan

Diagnostic de ses pratiques pour prendre ses responsabilités de manager et responsabiliser ses collaborateurs.

02 Comprendre

Les principes et niveaux de responsabilité du manager, le management des compétences, les phases et les freins de la délégation.

03 Appliquer

Outils de responsabilisation, plan de progrès des compétences, entretiens de progrès, pratique de la délégation.

04 Plan d'action

Pour prendre des responsabilités, responsabiliser et évaluer ses résultats.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une charge mentale allégée pour le manager.
- ✓ Des collaborateurs plus autonomes et plus responsables.
- ✓ Des délégations qui tiennent dans le temps.
- ✓ Des entretiens de progrès qui servent vraiment.

EN PRATIQUE

DURÉE
2 jours (14 h)

FORMAT
Intra-entreprise, groupe de managers

PRÉREQUIS
Module 1

FINANCEMENT
Regard9 est certifié Qualiopi : prise en charge par votre OPCO possible

OPTION
Suivi individuel « Ancrage terrain » à J+45

PROGRAMME DÉTAILLÉ
Sur demande, ou à télécharger sur evh-developpement.com

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Gestion du temps et des priorités

Le problème n'est presque jamais le manque de temps. C'est l'absence de priorités.

POUR QUI

Managers, dirigeants et toute personne qui subit son agenda plus qu'elle ne le pilote. Groupe de 6 à 10 personnes.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Des journées entières passées sur l'urgent, sans jamais toucher à l'important.
- Un agenda rempli par les autres, entre sollicitations et interruptions permanentes.
- Une charge de travail qui déborde sur les soirées et les week-ends.
- Une équipe qui attend les arbitrages parce que les priorités ne sont pas posées.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 **Faire le bilan**
L'usage de son temps, ses pertes de temps et sa relation au temps.

02 **Les fondamentaux du temps**
Les enjeux du temps, les 4 temps de l'entreprise, les 3 centres d'intelligence et la relation au temps.

03 **Clarifier ses priorités**
Vision, mission et fonction, finalités à moyen et long terme, objectifs et plan d'actions.

04 **Organiser son quotidien**
Structurer son temps, le respecter, anticiper, puis construire son projet de progrès.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Des priorités claires, donc une équipe qui sait où mettre son énergie.
- ✓ Un agenda qui reflète vos priorités, pas seulement celles des autres.
- ✓ Moins d'urgences subies, des temps de fond protégés.
- ✓ Une charge de travail plus soutenable dans la durée.

EN PRATIQUE

DURÉE
2 jours (14 h)

FORMAT
Intra-entreprise

PRÉREQUIS
Aucun

FINANCEMENT
Regard9 est certifié Qualiopi : prise en charge par votre OPCO possible

OPTION
Suivi individuel « Ancrage terrain » à J+45

PROGRAMME DÉTAILLÉ
Sur demande, ou à télécharger sur evh-developpement.com

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Gestion des conflits

Un conflit qu'on évite ne disparaît pas. Il s'installe.

POUR QUI

Dirigeants, managers, chefs d'équipe et responsables de service confrontés à des tensions récurrentes dans leur équipe ou avec leurs pairs. Groupe de 6 à 10 personnes.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Des tensions entre deux personnes clés qui contaminent toute l'équipe.
- Un manager qui repousse une conversation difficile depuis des mois.
- Des désaccords qui tournent au personnel.
- Du temps et de l'énergie perdus à contourner les problèmes.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Comprendre le conflit

Ses réactions spontanées face aux tensions, les étapes de l'escalade, distinguer faits, ressentis et interprétations.

02 Lire ce qui se joue

Les 3 centres d'intelligence et les 3 besoins fondamentaux derrière les positions, le phénomène des projections.

03 Garder la main sur ses émotions

Émotions aversives et de substitution, signaux d'alerte, écouter sans se défendre.

04 S'entraîner

L'entretien de régulation, en mises en situation sur les cas réels des participants.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Oser aborder les sujets difficiles, tôt et proprement.
- ✓ Une grille de lecture pour comprendre ce qui se joue.
- ✓ Une méthode d'entretien pour sortir d'un conflit.
- ✓ Un climat d'équipe apaisé et plus productif.

EN PRATIQUE

DURÉE
2 jours (14 h)

FORMAT
Intra-entreprise

PRÉREQUIS
Aucun

TARIF
Formation EVH, sur devis selon le groupe et le format

OPTION
Suivi individuel « Ancrage terrain » à J+45

PROGRAMME DÉTAILLÉ
Sur demande, ou à télécharger sur evh-developpement.com

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Gestion émotionnelle en situation de management

Les émotions ne sont pas le problème. Elles sont un levier de communication.

POUR QUI

Managers et dirigeants qui veulent garder leur justesse dans les moments de pression : recadrage, annonce difficile, conflit, surcharge. Groupe de 6 à 10 personnes.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Des réactions à chaud qu'on regrette ensuite.
- Un manager qui encaisse tout et finit par craquer ou se fermer.
- Des collaborateurs déstabilisés par les émotions de leur manager.
- Une difficulté à accueillir les émotions des autres sans les subir.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Comprendre ses émotions

Fenêtre de Johari, fonction des émotions, ce qu'elles signalent et le besoin qu'elles expriment.

02 Les lire avec les 3 centres

Émotions aversives et de substitution, cartographie des besoins : prévisibilité, lien, autonomie.

03 Repérer et réguler

Ses déclencheurs, des techniques concrètes de régulation, revenir aux faits plutôt qu'aux interprétations.

04 Accueillir celles des autres

Écoute, reformulation, feedback dans les moments sensibles, mises en situation sur vos cas réels.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Plus de recul dans les situations tendues.
- ✓ Une posture stable qui rassure l'équipe.
- ✓ Une meilleure écoute des signaux faibles.
- ✓ Moins d'usure, plus de disponibilité.

EN PRATIQUE

DURÉE
2 jours (14 h)

FORMAT
Intra-entreprise

PRÉREQUIS
Aucun

TARIF
Formation EVH, sur devis selon le groupe et le format

OPTION
Suivi individuel « Ancrage terrain » à J+45

PROGRAMME DÉTAILLÉ
Sur demande, ou à télécharger sur evh-developpement.com

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Manager ses équipes au quotidien : la pratique du feedback

Dire les choses simplement et régulièrement reste le geste managérial le plus rentable.

POUR QUI

Managers de proximité et responsables d'équipe, quel que soit leur secteur. Groupe de 8 à 12 personnes.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Des collaborateurs qui ne savent pas où ils en sont.
- Des remarques accumulées puis lâchées d'un coup, en entretien annuel.
- Un manager qui n'ose pas dire ce qui ne va pas, ou qui ne pense pas à dire ce qui va.
- Une équipe qui n'apprend pas de ses erreurs, faute de retours.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Les émotions dans la relation

Leur rôle dans les relations humaines, autodiagnostic et exercice en duo sur son émotion principale.

02 Les 3 intelligences

Mentale, émotionnelle et corporelle dans le management au quotidien, avec la méthode des panels.

03 Styles de leadership

Motivations de chacun, compétences et centres d'intelligence, les 3 domaines du management.

04 Le feedback

Apport théorique puis mise en situation évaluative, et construction de son plan de progrès.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une pratique régulière et naturelle du feedback.
- ✓ Des collaborateurs qui progressent et se sentent considérés.
- ✓ Moins de non-dits, moins de tensions accumulées.
- ✓ Des entretiens annuels sans surprise.

EN PRATIQUE

DURÉE
1 jour (6 h)

FORMAT
Intra-entreprise

PRÉREQUIS
Aucun

TARIF
Formation EVH, sur devis selon le groupe et le format

OPTION
Suivi individuel « Ancrage terrain » à J+45

PROGRAMME DÉTAILLÉ
Sur demande, ou à télécharger sur evh-developpement.com

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Prendre la parole en public

À l'oral, l'aisance vient d'abord de la clarté de ce que l'on veut transmettre.

POUR QUI

Toute personne souhaitant développer ses capacités à s'exprimer devant un groupe. Groupe de 6 à 8 personnes.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Un trac qui fait perdre ses moyens avant une réunion ou une présentation.
- Un message clair dans la tête, mais confus à l'oral.
- Un auditoire qui décroche au bout de quelques minutes.
- Des questions ou des interruptions qui déstabilisent.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Évaluer et structurer

Ses atouts et axes de progrès, puis la méthode : préparer, structurer, gérer le temps et les supports.

02 Voix, corps, respiration

Articulation, rythme, silences, posture et regard, gestion du stress et du trac.

03 La relation à l'auditoire

Susciter l'intérêt, être clair, écouter et reformuler, gérer les situations perturbantes.

04 Préparer et improviser

Mises en situation sur un sujet de son choix, puis en improvisation, avec les retours du groupe.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une intervention structurée et claire.
- ✓ Une voix et une posture au service du message.
- ✓ Un trac apprivoisé.
- ✓ Plus d'aisance face aux questions et à l'imprévu.

EN PRATIQUE

DURÉE
2 jours (14 h)

FORMAT
Intra-entreprise

PRÉREQUIS
Aucun

FINANCEMENT
Regard9 est certifié Qualiopi : prise en charge par votre OPCO possible

OPTION
Suivi individuel « Ancrage terrain » à J+45

PROGRAMME DÉTAILLÉ
Sur demande, ou à télécharger sur evh-developpement.com

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Ancrage terrain : le suivi individuel après la formation

Une formation ne tient pas au-delà de trois mois ? Avec un suivi, si.

POUR QUI

Tout participant à une formation EVH ou Regard9, et les entreprises qui veulent que la formation se traduise en changement réel.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Le frein numéro un des dirigeants : « on forme, et trois mois après, rien n'a changé ».
- Des plans d'action pleins de bonnes intentions qui restent dans le classeur.
- Un participant motivé qui se retrouve seul face à la réalité de son équipe.
- Le besoin de justifier un investissement formation par des résultats visibles.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Le point de départ
Le plan d'action que chaque participant a construit en fin de formation, pas une relecture du contenu.

02 Séance à J+30 ou J+45
« Tu avais identifié cet axe. Où en es-tu ? Qu'est-ce qui a bougé, qu'est-ce qui résiste ? »

03 Séance à J+60
Ajuster, lever les blocages, consolider ce qui fonctionne.

04 Point manager à J+90
Partager les progrès avec le manager ou le dirigeant et fixer la suite.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une promesse pédagogique transformée en résultat observable.
- ✓ Des changements de pratique qui durent.
- ✓ Un participant soutenu au moment le plus difficile : le retour sur le terrain.
- ✓ Un retour sur investissement visible pour l'entreprise.

EN PRATIQUE

OPTION LÉGÈRE
1 séance individuelle à J+45, en visio

OPTION COMPLÈTE
2 séances (J+30 et J+60) puis un point manager ou collectif à J+90

DURÉE TOTALE
Un parcours de 4 à 5 mois, formation comprise

POURQUOI ÇA MARCHE
La même personne vous forme puis vous accompagne

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

Sessions 2026-2027 et financement.

Les sessions inter-entreprises du parcours Coopérer + que j'anime à Lyon.

MODULE 1 · 3 JOURS

Valoriser la différence des talents pour mieux coopérer

- 17, 18 et 19 novembre 2026
- 26, 27 et 28 janvier 2027
- 23, 24 et 25 mars 2027
- 15, 16 et 17 juin 2027
- 28, 29 et 30 septembre 2027
- 23, 24 et 25 novembre 2027

MODULE 2 · 3 JOURS

Respecter l'autre dans sa différence

- 2, 3 et 4 février 2027
- 12, 13 et 14 octobre 2027

Je me pré-inscris
Choisissez votre session sur evh-developpement.com (rubrique Formations). Je vous recontacte pour confirmer votre place et préparer, si besoin, la demande de prise en charge auprès de votre OPCO.

LE PARCOURS REGARD9

Je fais partie de Regard9, un centre de formation qui a fait ses preuves.

Je suis la formatrice partenaire de Regard9 à Lyon. Regard9 propose un parcours complet autour de la coopération, en 9 modules, avec une pédagogie expérientielle. Six associés cogérants le pilotent depuis Nantes, et un réseau de formateurs partenaires l'anime dans toute la France. Regard9 est certifié Qualiopi : les formations que j'anime dans ce cadre peuvent être prises en charge par votre OPCO.

27 ans d'expérience en formation	**25 000+** stagiaires formés	**500** clients dans le privé, le public et l'associatif	**9 modules** dans le parcours coopération	**6 associés** cogérants, basés à Nantes	**7 formateurs** partenaires en France

QUESTIONS FRÉQUENTES

Quelle différence entre inter et intra-entreprise ?
En inter, vous rejoignez une session à Lyon avec des dirigeants, des managers et des collaborateurs de structures différentes. En intra, la formation se déroule pour votre équipe, sur vos cas réels.

Faut-il avoir suivi le Module 1 pour le Module 2 ?
Oui. Le Module 1 est aussi le prérequis des programmes Diriger, Animer et Responsabiliser.

Que se passe-t-il après la formation ?
Chacun repart avec son plan de progrès. L'option « Ancrage terrain » permet de le suivre en séance individuelle à J+45, ou sur 4 à 5 mois.

Bilan de compétences

Faire le point sur votre avenir professionnel, en partant de ce qui vous motive.

POUR QUI

Dirigeants qui préparent une transmission, managers qui prennent un nouveau poste ou s'essoufflent, salariés dont l'entreprise veut accompagner l'évolution, toute personne qui veut y voir clair avant de décider.

LES SITUATIONS QUI DÉCLENCHENT L'APPEL

- Une transmission en vue, et la question de la place que vous voulez garder demain.
- Un nouveau poste, ou le sentiment de vous essouffler.
- Une entreprise qui a repéré votre potentiel et veut investir dans votre évolution.
- Le besoin d'y voir clair avant une décision professionnelle.

COMMENT ÇA SE PASSE

01 Définir votre objectif

Dès le premier rendez-vous, nous fixons ensemble ce que vous voulez éclaircir.

02 Mieux vous comprendre

Le stage Module 1 « Valoriser la différence des talents » (3 jours à Lyon) pour découvrir votre mode de fonctionnement avec l'ennéagramme.

03 Explorer

Environ 6 heures de travail personnel entre les rendez-vous : enquêtes métier, enquête auprès de votre entourage.

04 Synthèse

Un document de synthèse remis à la fin du bilan. Les résultats n'appartiennent qu'à vous.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

- ✓ Une vision claire de votre situation et de votre avenir professionnel.
- ✓ Une meilleure compréhension de ce qui vous motive vraiment et de vos talents.
- ✓ Un projet qui tient dans la durée parce qu'il respecte votre façon de fonctionner.
- ✓ Un cadre confidentiel du début à la fin.

EN PRATIQUE

FORMAT

6 rendez-vous individuels de 1 h 30, le stage Module 1 (3 jours) et environ 6 h de travail personnel

FINANCEMENT

CPF, via RH France (organisme certifié Qualiopi), ou prise en charge par l'employeur

CADRE

Échanges confidentiels, document de synthèse

Premier échange offert

Un premier échange offert de 30 minutes pour faire le point sur votre situation. Vous repartez avec des premières pistes, sans engagement.

Prendre rendez-vous
06 25 87 60 59

CAS CLIENTS

Ce qui change sur le terrain.

TRANSMISSION · CODIR

Une PME du BTP : faire monter son CODIR en compétence

La situation. Le dirigeant d'une PME du BTP préparait la transmission de son entreprise. Son CODIR semblait solide, mais ne tenait pas sans lui.

Ce qu'on a fait. J'ai d'abord travaillé avec le dirigeant : il a redécouvert ses propres talents et compris qu'il avait encore un temps à passer à la barre. J'ai ensuite formé le CODIR et animé un travail de cohésion, qui a ouvert une vraie communication entre associés.

Le résultat. Les membres du CODIR prennent leurs responsabilités et gagnent en autonomie. L'équipe de direction monte en compétence et avance ensemble.

TOP MANAGEMENT · COOPÉRATION

Une équipe de direction qui travaillait en silo

La situation. Chaque directeur pilotait son périmètre de son côté. Les échanges étaient rares et des opportunités passaient entre les activités.

Ce qu'on a fait. Chacun a d'abord compris son fonctionnement et celui des autres, et les freins à travailler ensemble ont été identifiés. L'équipe a ensuite mis les vrais sujets sur la table pour construire une façon commune de travailler.

Le résultat. L'équipe a appris à travailler ensemble : elle mutualise son fonctionnement et développe le cross-selling entre ses activités.

RÉSEAU DE CRÈCHES · MANAGEMENT

La Maison de Pilou : former toutes les directrices et référentes techniques

La situation. Les directrices et les référentes techniques sont en première ligne : elles animent des équipes et gèrent des tensions au quotidien.

Ce qu'on a fait. J'ai formé l'ensemble des directrices et des référentes techniques à la connaissance de soi, à la posture managériale et à l'animation d'équipe.

Le résultat. Chacune a gagné en assurance dans sa posture. Les équipes coopèrent mieux, de nombreuses tensions sont évitées et le temps gagné se voit sur le terrain.

DIRECTION FINANCIÈRE · FACILITATION

Une direction financière de 9 services : faire circuler l'information sans passer par le DAF

La situation. Le DAF d'un groupe familial était très sollicité sur l'opérationnel. Il voulait responsabiliser ses responsables de service et que l'information circule entre les 9 services sans passer systématiquement par lui.

Ce qu'on a fait. J'ai conçu et animé une journée avec les 26 personnes de la direction. Le matin, des ateliers bâtis sur la cartographie des relations entre services ont permis de clarifier par où passe l'information et ce que chaque service attend des autres. L'après-midi, l'équipe s'est retrouvée pour un temps de cohésion à l'extérieur.

ILS EN PARLENT

« Je ne parle plus de la même façon selon la personne que j'ai en face. [...] J'arrive aussi mieux à poser mes limites. »

Estelle T., Responsable Ressources Humaines, SOCAM

« J'ai particulièrement apprécié l'approche bienveillante d'Élise, les échanges et les mises en situation, qui font le lien entre les apports de la formation et les réalités du terrain. »

Charlène I., Responsable RH, La Maison de Pilou

« Élise nous laisse libres de notre interprétation et de notre cheminement personnel, car pour elle cette démarche est avant tout une quête individuelle. »

Laetitia C., Ingénieur travaux, Eurovia Alsace Lorraine

QUI SUIS-JE

Élise Van Den Heuvel

Je crois profondément en l'intelligence humaine.

Évh Développement

J'ai fondé EVH Développement. Je suis facilitatrice de CODIR et de séminaires, formatrice en management et communication, et coach certifiée Regard9.

Pendant plus de douze ans, j'ai été directrice d'études marketing (Ipsos, CoSpirit). Mon métier consistait à décrypter les comportements et les motivations des gens, à comprendre pourquoi ils font ce qu'ils font. Je fais aujourd'hui la même chose, mais à l'intérieur des entreprises, avec les dirigeants, les managers et leurs équipes.

Je me suis formée à l'ennéagramme et à la méthode Regard9 après l'avoir vécue moi-même comme stagiaire, pendant deux ans. Je connais donc de l'intérieur ce que cela demande de regarder honnêtement son fonctionnement, et ce que cela change ensuite dans les relations de travail.

Le point d'entrée est toujours le dirigeant, et l'objectif est toujours le même : que ce qui se décide en haut et ce qui se vit sur le terrain se rejoignent. J'interviens surtout auprès de PME de 10 à 100 personnes, souvent des structures techniques (BTP, ingénierie, services, expertise comptable) où l'on manage souvent sans y avoir été formé, à Lyon et en Auvergne-Rhône-Alpes, et à distance pour le coaching.

REPÈRES

CERTIFICATIONS
Regard9 (Communiquer, Coopérer, Manager) · Ennéagramme EPTP, 200 h

FORMATION INITIALE
Master Marketing quantitatif, IAE Grenoble

FACILITATION
Intelligence collective, formée au CJD Lyon

PARTENARIATS
Formatrice partenaire Regard9 Lyon · Bilans de compétences avec RH France

RÉSEAUX
Entrepreneurs du Rhône (ex CPME), Association d'entreprises Alysée

Et si on commençait par en parler ?

Un premier échange offert de 30 minutes, pour comprendre votre situation et identifier de premières pistes. Sans engagement.

Scannez pour réserver directement un créneau dans mon agenda.

TÉLÉPHONE	06 25 87 60 59
EMAIL	elise@evh-developpement.com
RENDEZ-VOUS	zcal.co/elisevdh/30min
SITE	evh-developpement.com
LINKEDIN	linkedin.com/in/evdh
LIEU	Communay, près de Lyon · Auvergne-Rhône-Alpes