

# LE DOJO DU PHOENIX BLEU

## CATALOGUE DE FORMATIONS



Une formation est pour nous un moment, localisé dans le temps, privilégié où l'on se développe, en acquérant certes de nouvelles pratiques, mais aussi et surtout de nouvelles cartes mentales permettant d'appréhender un contexte nouveau, afin de faire évoluer son comportement.

Nous vous proposons des expériences particulières, où la théorie capitalisée par les grands noms du domaine a sa place, pour poser les bases et la structure, mais aussi pour fournir un cadre conceptuel pour une expérimentation, un jeu en environnement protégé avec des notions bien réelles.

Nous sommes des passionnés. Nous distillons au fil des échanges notre enthousiasme pour la matière, utilisant story-telling et mise en perspective pour aider à bien ressentir l'urgence d'apprendre.

Nos formations sont des alternances d'exposés théoriques en mode participatif, de simulation en binômes ou de jeux, de débriefings synthétiques pour articuler les notions. Nous cherchons à chaque fois l'outil pédagogique le plus adapté au contenu à transmettre.

Nous espaçons les jours de formation dans le temps, pour laisser agir le temps et laisser à tous l'opportunité de pratiquer dans la vraie vie et de revenir avec des questions. Aurais-je du ? Ai-je bien fait ? Comment faire pour ?

Nos formations vont de pair avec des cours particuliers, de réelles séances de coaching personnel, pour accompagner le mouvement qui se met en route, en protégeant celui qui expérimente, en aidant à formuler dans les nouveaux modèles une situation forcément plus complexe, et à construire une stratégie assumée.

Nos formateurs-coaches sont des praticiens. Ils en sont passés par là. Ils ont accompagné d'autres parcours sur le même sujet, et sauront s'adapter au parcours de chacun.

N'hésitez pas à nous contacter pour évoquer un parcours spécifique, un cursus potentiel à construire.

# NOTRE CATALOGUE

CODE	FORMATION	FORMAT	TJF, TJC
<b>INAG</b>	<b>Interagir</b> <i>Avoir des interactions sans freins et fructueuses.</i>	3 j de formation en groupe + 3 séances individuelles	1600€ 850€
<b>MEEQ</b>	<b>Mener une équipe</b> <i>Amener l'équipe à atteindre ses buts en se mettant à son service.</i>	3 J de formation en groupe + 5 séances individuelles	1800€ 950€
<b>COAI</b>	<b>Coachier un individu</b> <i>Aider quelqu'un dans sa situation et dans son évolution.</i>	4 j de formation en groupe + 7 séances individuelles	2400€ 1200€
<b>COEQ</b>	<b>Coachier un groupe</b> <i>Aider une équipe dans sa construction et son évolution. Faciliter un atelier</i>	3 J de formation en groupe + 5 séances individuelles	2200€ 1100€
<b>MAEQ</b>	<b>Manager des équipes</b> <i>Trouver sa posture de manager pour amener ses équipes à apprendre.</i>	3 J de formation en groupe + 5 séances individuelles	2400€ 1200€
<b>TRCU</b>	<b>Transformer la culture</b> <i>Mobiliser les énergies et l'engagement de tous en libérant l'organisation.</i>	3 J de formation en groupe + 5 séances individuelles	2800€ 1400€
<b>DVPR</b>	<b>Développer son produit</b> <i>Passer de l'idée du produit jusqu'à sa commercialisation</i>	3 J de formation en groupe + 3 séances individuelles	2200€ 1100€
<b>ADEV</b>	<b>Apprendre à se développer</b> <i>Mieux voir le monde, identifier ses axes de développement et réaliser son évolution.</i>	3 j de formation en groupe + 3 séances individuelles	1500€ 750€

Les formations en groupe sont en présentiel, sous forme de jours espacés d'un mois environ.

Les séances individuelles pourront être groupées dans une journée en présentiel ou bien avoir lieu en remote.

Un panachage est toujours possible pour définir en intra un programme cohérent avec vos spécificités.

Le prix d'une formation de n personnes en intra est :

$$TJF * ( nb\_j\_formation ) + TJC *(nb\_seances*nb\_participants/4 )$$

Ainsi, former en intra 6 personnes à MEEQ :  $1800*3 + 950*5*6/4 = 12\ 525\ €$

Le prix d'une formation pour une personne en inter est :

$$TJF * nb\_j\_formation / 4 + TJC * nb\_seances/4$$

Ainsi, former en inter 1 personne à COEQ :  $2200 * 3 / 4 + 1100 * 5 / 4 = 3\ 025\ €$

Nous accueillons au minimum 4 et au maximum 10 participants dans une formation.

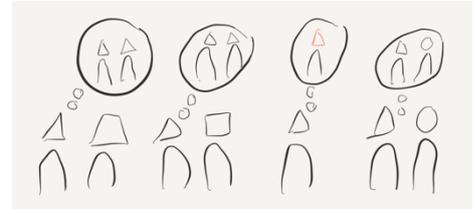
# INAG – INTERAGIR

Professionnels : *Avoir des interactions sans freins et fructueuses*

Quiconque s'oriente vers des activités de management ou d'accompagnement est amené à multiplier les interactions, et à se confronter à la difficulté d'avoir des échanges constructifs et utiles.

## Réponses apportées par le cours :

Comment savoir comment communiquer avec un interlocuteur précis ? Comment utiliser les outils de la Process com et les profils Language And Behaviour pour se connecter au mieux avec son interlocuteur ?



Comment piloter l'échange pour valider que l'on a bien l'impact souhaité ? Que nous apprend la PNL sur le rapport ?

Comment aider à résoudre un conflit avec le juste détachement ? Comment éviter le triangle dramatique de Karpman ?

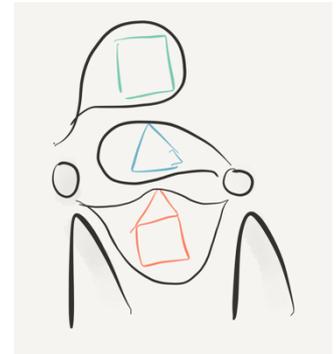
Comment identifier et neutraliser les jeux psychologiques qui s'installent ? Quels sont les mécanismes des jeux psychologiques évoqués dans l'analyse transactionnelle ?

Comment exprimer une demande dans un contexte de tension ? Comment pratiquer la Communication Non Violente ?

Comment recadrer pour son bien un collègue qui dépasse les bornes ?

Comment aboutir lors d'un échange à une conclusion partagée qui dépasse les solutions imaginées par chacun ? Qu'est-ce que le Dialogue ? Comment l'instaurer ?

Comment aller « au fond des choses », faire aboutir une conversation en faisant accoucher la personne ou le groupe ?



## Pédagogie :

Notre outil pédagogique principal pour cette formation est une première illustration par une histoire réelle puis la mise en situation lors de discussions 1-1 sur des cas fictifs mais réalistes, avec un observateur, avec des débriefings pour placer les retours d'expérience dans le cadre théorique.

Nous évoquerons des modèles académiques, mais toujours avec une approche pragmatique, expliquant le pourquoi en sensibilisant à l'enjeu et le comment, avec des conseils pratiques.

**Format** : 3 j de formation en groupe (30% cours, 70% pratique), espacés pour poser un cadre pratique + 3 séances individuelles pour évoquer les difficultés rencontrées dans la mise en pratique.

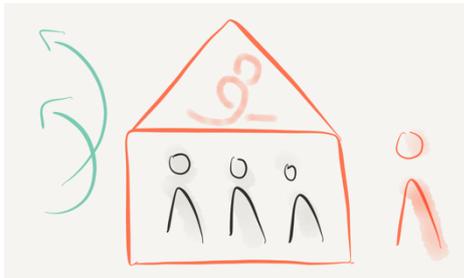
# MEEQ – MENER UNE ÉQUIPE

Meneurs d'équipe : *Amener l'équipe à atteindre ses buts en se mettant à son service.*

Quand on se retrouve, nommé ou élu, à la tête d'une équipe démarre une longue évolution pour aller du dirigisme intuitif à l'autonomisation la plus forte possible. On passe de chef d'équipe à facilitateur, on s'efface pour obtenir le meilleur.

## Réponses apportées par le cours :

Quels sont les stades dans la construction d'une équipe ? Quel est mon rôle pour aider l'équipe à progresser ?



Comment adopter le framework Scrum pour construire un processus de réalisation de produit par l'équipe ?

Comment adopter le framework Kanban pour construire un processus de flux par l'équipe ?

Comment aller « au fond des choses », faire aboutir une conversation en faisant accoucher la personne ou

le groupe ? Comment réaliser le plein potentiel du Sprint Planning ou de la Rétrospective ?

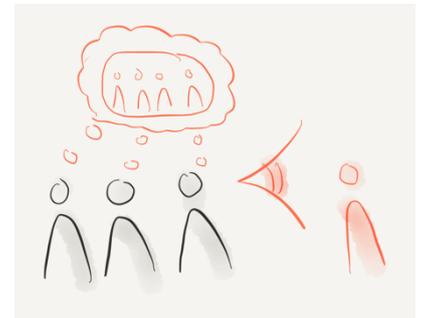
Qu'est-ce qu'une équipe autonome ? Que dois-je déléguer, et à quel niveau, avec le Délégation Poker ?

Comment prendre les décisions stratégiques ? Qu'appelle-t-on la dette technique ? Que sont les Options Réelles ?

Comment incarner mon rôle ? Que dois-je faire ? Que dois-je ne pas faire ?

Qu'est-ce qui change pour moi ?

En quoi dois-je changer ? Où trouver de l'aide ? Comment prendre du recul ?



## Pédagogie :

Notre outil pédagogique principal pour cette formation, après un partage participatif des modèles théoriques est une première illustration par une histoire réelle puis la mise en situation lors d'étude de cas, de simulations ou de jeux de rôles.

Nous évoquerons des modèles académiques, mais toujours avec une approche pragmatique, expliquant le pourquoi en sensibilisant à l'enjeu et le comment, avec des conseils pratiques.

**Format** : 3 j de formation en groupe (30% cours, 70% pratique) espacés pour poser un cadre pratique + 5 séances individuelles pour faciliter une réelle prise de conscience et mise en mouvement.

# COAI – COACHER UN INDIVIDU

Coaches : *Aider quelqu'un dans sa situation et dans son évolution.*

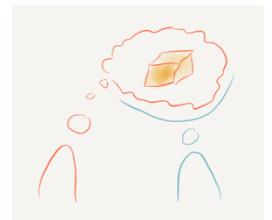
Aider quelqu'un à faire émerger son potentiel et à accéder à ses ressources nécessite beaucoup de finesse, de doigté, d'humilité et une approche à la fois intentionnelle et adaptative.

## Réponses apportées par le cours :

Comment savoir comment communiquer avec un interlocuteur précis ? Comment utiliser les outils de la Process com et les profils Language And Behaviour pour se connecter au mieux avec son interlocuteur ?

Quelle sont les principes de la posture du coach ? Quelle charte pour le coaching ? Que mettre dans un contrat de coaching ?

Comment utiliser la projection, pour mettre le coaché dans la situation d'avoir réussi et d'explorer les modalités de cette réussite ?



Comment driver l'exploration par le coaché de sa problématique sans interférer, en appliquant le Clean Langage et le Symbolic Modelling ?

Que peut nous apprendre la pnl avec l'exploration dirigée selon le méta-modèle ?

Faut-il explorer les causes profondes, la dynamique négative du coacher avec la systémique ou la Root Cause Analysis ou bien l'aider à s'appuyer sur ses forces positives avec Solution Focus ?

Qu'est-ce qu'un changement ? Comment l'induire ? Quelle est l'écologie du système qui pourrait amener à décider de ne pas changer ?



Comment utiliser le silence, et écouter avec toute sa présence pour apporter le meilleur soutien au coaché, selon l'approche de Alain Cardon ?

Quels sont les stratégies, les prismes de coaching selon Vincent Leinhart ?

Qu'est-ce qu'un modèle mental, et comment aider à prendre du recul par rapport à celui-ci ?

Que peut nous apprendre l'école de Palo Alto sur les interventions brèves et l'utilisation des paradoxes ?

## Pédagogie :

Cette formation allie des éléments théoriques a des mises en pratiques en trio (coaché, coach, observateur, puis permutation). Le changement fréquent de partenaires permet de rencontrer d'autres regards.

Des situations fictives ou amenées par les stagiaires pourront être travaillées lors de démonstrations ou de jeux de rôles.

**Format** : 4 j de formation en groupe (30% cours, 70% pratique), espacés pour poser un cadre pratique + 7 séances individuelles pour évoquer les difficultés rencontrées dans la mise en pratique, en illustrant par un coaching du stagiaire.

# COEQ – COACHER UN GROUPE

Coaches et facilitateurs : *Aider une équipe dans sa construction et son évolution. Faciliter un atelier.*

Une équipe qui fonctionne de manière performante est un système complexe : son intelligence, ses décisions et ses actions sont collectives. Le tout est beaucoup plus grand que la somme des individus. Comment faire naître un tel système ?

## Réponses apportées par le cours :

Comment coacher une équipe comme on coach une équipe sportive, pour l'amener à la performance ? Comment identifier les stades de développement de l'équipe, et intervenir de manière appropriée à chaque fois.

Comment amener l'équipe à s'approprier son management visuel et à prendre ses décisions seule chaque matin lors du Daily Scrum ?

Comment amener par l'extérieur une équipe libérée à assumer sa liberté, à prendre ses décisions et à les traduire en actions ?

Comment faire parler l'équipe dans les moments clés que sont le Sprint Planning et la Rétrospective ? Que doit-on en attendre ?

Comment aider une équipe à revenir sur les événements passés d'un projet achevé pour en déduire des décisions et des actions ?

Comment aider une assemblée à partager ses réactions face à un sujet, à les synthétiser, à les concrétiser et les articuler dans une stratégie ?

Quels points de vigilance quand on accompagne une équipe produit dont le processus est dérivé de Scrum ?

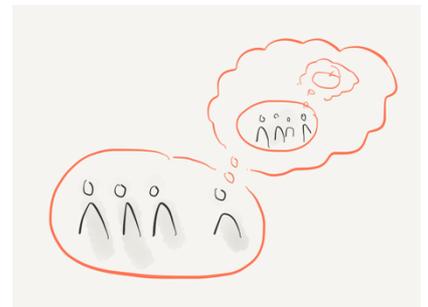
Quels points de vigilance quand on accompagne une équipe flux dont le processus est dérivé de Kanban ?

Comment faire vivre la dynamique de l'équipe lors des réunions, faire circuler la parole ?

Comment faciliter une équipe éphémère, assemblée le temps d'un atelier, avec la Technologie de la Participation ? Comment instaurer une communication, une discipline, et obtenir le meilleur de l'assemblée ?

Quel est le rôle et la posture du coach ? Entraîneur sportif ou miroir silencieux ?

Quel est le rôle et la posture du facilitateur ? Petite main discrète ou chef d'orchestre ?



## Pédagogie :

Cette formation allie des éléments théoriques à des mises en pratiques sous formes de mise en situation ou de jeux de rôles, ainsi que de l'étude de problématiques fictives ou apportées par les stagiaires. Le changement fréquent de partenaires permet de rencontrer d'autres regards.

**Format** : 3 j de formation en groupe (30% cours, 70% pratique), espacés pour poser un cadre pratique + 5 séances individuelles pour évoquer les difficultés rencontrées dans la mise en pratique.

# MAEQ – MANAGER DES ÉQUIPES

Managers : *Trouver sa posture de manager pour amener ses équipes à apprendre.*

Le rôle de manager est souvent surprenant. On mène des actions qui s'avèrent superflues voire rejetées, et on fait défaut sur d'autres aspects. Humainement, il y a une réelle solitude du manager pour faire face à cette nouvelle situation.

## Réponses apportées par le cours :

Comment tirer parti des théories derrière les principes du Lean ? Et ceux des méthodes agiles ?

Quelles inspirations tirer de la théorie de la complexité, de la 5<sup>e</sup> discipline à management 3.0 : comment amener les équipes à être apprenantes.

Qu'est-ce qu'une entreprise libérée ? Comment est-il possible d'obtenir de meilleurs résultats avec moins de contrôle ? Quel est mon rôle si je délègue tout aux équipes.

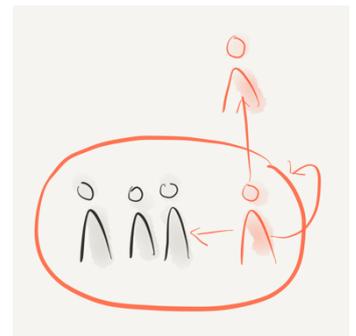
Comment incarner mon rôle ? Que dois-je faire ? Que dois-je ne pas faire ?

Qu'est-ce qui change pour moi ? En quoi dois-je changer ?  
Où trouver de l'aide ? Comment prendre du recul ?

Comment faire passer des messages lors de mes présentations, avec l'approche Présentation Zen ?

Comment ouvrir la porte à un changement et le faciliter plutôt que de l'imposer ? Comment mettre en mouvement ?

Comment faire grandir les individus, les amener à prendre du recul sur leur expérience, à progresser ?



## Pédagogie :

Notre outil pédagogique pour cette formation, après un partage participatif des modèles théoriques est une illustration par une histoire réelle ou par la mise en situation lors d'étude de cas, de simulations ou de jeux de rôles, ainsi que le partage des expériences ou des questions de chacun.

Nous évoquerons des modèles académiques, mais toujours avec une approche pragmatique, expliquant le pourquoi en sensibilisant à l'enjeu et le comment, avec des conseils pratiques.

**Format** : 3 j de formation en groupe (40% cours, 60% pratique) espacés pour poser un cadre pratique + 5 séances individuelles pour faciliter une réelle prise de conscience et mise en mouvement.

# TRCU – TRANSFORMER LA CULTURE

Managers : *Mobiliser les énergies et l'engagement de tous en libérant l'organisation.*

Chaque organisation que l'on transforme est différente. Entre ses membres existe un point commun, basé sur l'histoire, appelé culture d'entreprise. Pourtant, il est possible de faire évoluer cette culture.

## Réponses apportées par le cours :

Qu'est-ce qu'une culture d'entreprise ? Comment se matérialise-t-elle ? Comment se construit-elle ? Comment résiste-t-elle au changement ?

Quels sont les différents modèles d'organisation, l'ultime étant l'entreprise libérée ?

Comment créer et entretenir une dynamique de changement à l'échelle d'une organisation avec l'approche de Kotter ?

Comment créer un moment de basculement entre le statu quo et l'adoption d'une nouvelle culture avec l'Open Space ?

Comment construire un changement s'appuyant sur les points forts avec Appreciative Inquiry ?

Comment changer les choses, faire vivre une innovation quand on n'est pas au sommet de la pyramide, avec Fearless Change ?

Comment rendre une organisation capable d'apprendre, individuellement et en groupe, avec la 5<sup>e</sup> discipline ?



## Pédagogie :

Notre outil pédagogique pour cette formation, après un partage participatif des modèles théoriques est une illustration sur des contextes réels, par la mise en situation lors d'étude de cas ou de simulations, ainsi que le partage des expériences ou des questions de chacun. Chacun repartira avec des actions adaptées à son contexte.

Nous évoquerons des modèles académiques, mais toujours avec une approche pragmatique, expliquant le pourquoi en sensibilisant à l'enjeu et le comment, avec des conseils pratiques.

**Format** : 3 j de formation en groupe (40% cours, 60% pratique) espacés pour poser un cadre pratique + 5 séances individuelles pour faciliter une réelle prise de conscience et mise en mouvement.

# DVPR – DÉVELOPPER SON PRODUIT

Innovateurs : *Passer de l'idée du produit jusqu'à sa commercialisation*

La définition d'un produit ne peut être dissociée du marché ou de la connaissance des utilisateurs. C'est une démarche progressive, itérative, qui se nourrit des feedbacks.

## Réponses apportées par le cours :

Comment définir un produit qui ait une chance de trouver son marché en utilisant une approche Océan Bleu ?

Comment définir la stratégie du produit avec Lean Canvas ?

Comment pitcher votre projet, le présenter en peu de temps avec le meilleur impact ?

Comment aller de l'idée au meilleur design avec les phases de Design Thinking ?

Comment se pratique un design Sprint ?

Comment définir votre backlog produit avec l'Impact Mapping et le Story Mapping ?

Comment prioriser et piloter au quotidien les développements de votre projet avec Scrum ?

Comment réaliser, mettre sur le marché avec Lean Startup ? Comment apprendre de vos clients et pivoter votre stratégie sur la base de retours factuels, de métriques pertinentes ?

Quel est la pertinence de votre projet, au vu de chacune de ces questions posées ?  
Comment l'améliorer ?

## Pédagogie :

Notre outil pédagogique pour cette formation, après une illustration sur des contextes réels, et de faire travailler chacun travaillera avec l'aide du groupe sur son projet de produit. Chaque stagiaire repartira avec des actions adaptées à son contexte.

Nous évoquerons des modèles académiques, mais toujours avec une approche pragmatique, expliquant le pourquoi en sensibilisant à l'enjeu et le comment, avec des conseils pratiques.

**Format** : 3 j de formation en groupe (40% cours, 60% pratique) espacés pour poser un cadre pratique + 3 séances individuelles pour faciliter une réelle prise de conscience et mise en mouvement.

# ADEV – APPRENDRE A SE DÉVELOPPER

*Mieux voir le monde, Identifier mes axes de développement et réaliser mon évolution.*

Le développement d'une carrière professionnelle passe par le développement personnel, la capacité à apprendre, à comprendre, à se découvrir. C'est un long mouvement qui perdure pendant toute la carrière

## Réponses apportées par le cours :



Comment appréhender l'approche systémique, globale et l'utiliser pour analyser les systèmes que l'on rencontre ou qui nous composent ?

Comment s'appuyer sur cette approche pour aller vers l'excellence, en remettant en question ses modèles mentaux pour les remplacer par d'autres plus pertinents ?

Comment avec l'aide de la PNL modéliser l'excellence chez nos mentors afin de pouvoir apprendre à être bons à faire ce que nous faisons comme eux ?

Comment se fixer une étoile polaire, un but, et canaliser les énergies et les opportunités d'apprendre dans ce but ?

Comment passer par toutes les phases d'un processus de deuil, de changement ?

Comment passer par toutes les phases d'un processus de prise de responsabilité, de leadership ?

Pourquoi et comment s'astreindre à une discipline de pratique et d'apprentissage ?



## Pédagogie :

Cette formation est une mise en mouvement, alternant l'évangélisation (pourquoi faut-il faire quelque chose), des exposés théoriques participatifs (avec un travail particulier sur l'interprétation du ressenti des stagiaires) et du travail d'introspection partagé en groupe.

Les modèles académiques sont accompagnés d'exemples, et toujours avec une vocation pragmatique, technique.

**Format** : 3 j de formation en groupe (30% cours, 70% pratique), espacés pour poser un cadre pratique + 3 séances individuelles pour entretenir la mise en mouvement.