

# Catalogue de formation

Décembre 2023



Notre catalogue est en cours d'enrichissement. N'hésitez à nous consulter pour toute information complémentaire



# Qui sommes-nous ?

---



Kanoa a acquis une forte expérience depuis plus de 8 ans en accompagnement en individuel ou en collectif sur différentes dimensions dans un contexte de transformation accrue. Face à cette accélération, accompagner vos collaborateurs est déterminant. Développer leurs compétences et leurs softskills est la clé de votre réussite, ils sont le pilier essentiel au service de votre ambition.

Nous avons créé cet organisme de formation avec une volonté : **répondre précisément aux besoins du client**. Les formations qui vous sont présentées ensuite sont de exemples de format réalisable mais seront toujours ajustées à **votre Besoin**.

La colonne vertébrale de notre proposition est : **on aura réussi si QUOI ?**

**Notre objectif : des participants satisfaits et des résultats visibles & concrets dans votre organisation.**

# Nos convictions

---



Notre approche s'articule autour de 4 convictions qui façonnent nos formations

**Mixer les approches pour s'adapter au mieux à chaque collectif et individu** (facilitation, design thinking, jeux de coopération, créativité, communication, exercices de mises en situation, partage d'expérience, classe inversée, mind-mapping... ) **et pour ainsi accroître les capacités d'apprentissage.**

**Créer les conditions d'un engagement actif de chaque individu**, la forme au service du fond !

**Offrir un « espace-temps, basé sur l'expérientiel »** où l'on apprend en s'étonnant, en expérimentant... autant d'émotions positives qui favorisent l'apprentissage durable.

**Concevoir sa boîte à outils** afin que chacun(e) reparte avec les **TIPS** qui ont fait sens pour lui(elle) et qu'il(elle) saura mettre en place, une **map des micro-actions** à engager dès le lendemain.





# Nos offres de formation



# Être outillé pour la gestion des tensions/conflits

## Renforcer ma capacité de collaboration



### CIBLE

managers,  
collaborateurs

### PRÉ-REQUIS

AUCUN

### OBJECTIFS

- Appréhender son mode privilégié de gestion des tensions/conflits et acquérir une meilleure compréhension des autres modes.
- Acquérir une approche de résolution de conflit pragmatique et efficace.
- Déterminer le meilleur mode à opérer en fonction de la situation rencontrée au lieu de réagir par habitude au profit d'un gain de temps et d'efficacité individuelle et collective.

**NOTRE PROPOSITION :** 1 journée (2\*3,5H) + ½ journée en option complémentaire

#### **Séquence 1 : Prise de conscience de mon fonctionnement**

Déterminer mon mode de gestion de conflit/tension privilégié et appréhender les avantages/inconvénients de chaque mode. (Outil TKI, The Myers and Briggs Company)

**Séquence 2 : Mise en action concrète** par l'utilisation **d'outils** pratiques (DESCOR...) qui ont démontré leur efficacité.

#### **Séquence 3 : Restitution de la mise en application**

### **Un MODE OPÉRATOIRE basé sur l'ancrage mémoriel**

**Quizz** à l'issue de chaque séquence et **mise en application** à opérer avec un retour d'expérience à restituer au formateur à la séquence suivante.

**AVANTAGE du format :** l'orchestration des séquences telle que nous l'avons définie, permet une prise de conscience rapide et effective, une limitation des biais cognitifs (effet de groupe) ainsi qu'une prise en main efficiente des outils pratiques partagés en session sur la base de cas concrets.

**Format :** présentiel ou distanciel

**Groupe** de 6 à 8 collaborateurs, au-delà à étudier



# Bon stress, mauvais stress, l'effet chronique sur la performance

## Agir sur l'épuisement professionnel



### CIBLE

managers,  
collaborateurs

### PRÉ-REQUIS

AUCUN

### OBJECTIFS

- Appréhender les signaux faibles pour mieux les détecter
- Repartir serein avec une boîte à outils sur mesure pour gérer mon stress et celui de mes collaborateurs.

**NOTRE PROPOSITION :** 1 journée (S1,S2,S3) + en option : 1 /2 journée complémentaire (S4)

#### Séquence 1 : Le stress (bon, mauvais ?)

Objectif : comprendre la différence entre pression et stress, l'impact du stress sur la performance et les compétences de résilience.

#### Séquence 2 : Moi, face au stress (outils : ma bouteille, autoévaluation sur la résilience...)

Objectif : me positionner face au stress et appréhender le stress des autres au travers notamment des masques de stress

#### Séquence 3 : Activation des ressources face au stress (outils : roue des émotions, valeurs, jeux de rôles...)

Objectif : Identifier mes besoins, formuler efficacement ma demande, poser un cadre de fonctionnement pour mieux fonctionner avec mon manager, mon écosystème et/ou mes collaborateurs.

#### Séquence 4 : Finalisation et restitution des mises en application

Objectif : Qu'ai-je déjà mis en place ? Qu'est-ce que cela m'a appris ? Comment puis-je le décliner ? Quelles sont mes prochaines étapes ?

### Un MODE OPÉRATOIRE basé sur l'ancrage mémoriel

**Quiz** à l'issue de chaque séquence et **mise en application** à opérer avec un retour d'expérience à restituer au formateur à la séquence 4.

**AVANTAGE du format :** l'orchestration des séquences telle que nous l'avons définie et l'utilisation de l'outil STORMZ, permet une prise de conscience rapide et effective, une limitation des biais cognitifs (effet de groupe) ainsi qu'une prise en main efficace des outils pratiques partagés en session sur la base de cas concrets.

**Format :** présentiel ou distanciel

**Groupe** de 6 à 8 collaborateurs, au-delà à étudier



## CIBLE

managers, chef de projets, directeurs de projets

## PRÉ-REQUIS

AUCUN



# Outiller le manager pour limiter la résistance au changement

## Embarquer les différentes personnalités

### OBJECTIFS

- Créer les conditions d'une collaboration efficace dans un contexte de changement
- S'appuyer sur une boîte à outils sur mesure pour adapter ma communication aux différents profils de mon équipe.
- Obtenir des collaborateurs : adhésion et engagements.

**NOTRE PROPOSITION :** 1 journée

#### **Séquence 1 : Le changement et nous, diagnostic : quelle est notre posture spontanée ?**

Objectif : appréhender les différents profils face au changement et déterminer la meilleure stratégie de communication pour chaque profil

#### **Séquence 2 : Comment limiter l'effet spectateur, l'immobilisme ou le rejet ?**

Objectif : apporter des stratégies pratiques et pragmatiques pour chaque situation

#### **Séquence 3 : Inscrire le droit à l'erreur comme un moyen au service du changement**

Objectif : développer les postures qui permettent d'oser le « test and learn ».

### **Un MODE OPÉRATOIRE basé sur l'ancrage mémoriel**

**Quiz** à l'issue de chaque séquence et **mise en application** à opérer avec un retour d'expérience à restituer au formateur.

**AVANTAGE du format :** l'orchestration des séquences telle que nous l'avons définie et l'utilisation de l'outil STORMZ, permet une prise de conscience rapide et effective, une limitation des biais cognitifs (effet de groupe) ainsi qu'une prise en main efficace des outils pratiques partagés en session sur la base de cas concrets.

**Format :** présentiel ou distanciel

**Groupe** de 6 à 8 collaborateurs, au-delà à étudier

## FORMAT 1



### CIBLE

Collaborateurs  
métiers, SI, fonctions  
supports

### PRÉ-REQUIS

AUCUN



# Adopter les bons réflexes face au changement

## Devenir un collabor'acteur du changement

### OBJECTIFS

- Créer les conditions d'une collaboration efficace dans un contexte de changement
- Appréhender le changement sans stress
- S'appuyer sur une boîte à outils.

**NOTRE PROPOSITION :** 1 journée

**Séquence 1 : Le changement et nous, diagnostic : quelle est notre posture spontanée ?**

Objectif : appréhender l'impact du changement sur moi, mon profil et mes besoins face au changement.

**Séquence 2 : Comment limiter l'effet spectateur, l'immobilisme ou le rejet ?**

Objectif : adopter des stratégies pratiques et pragmatiques pour chaque cas (technique de communication, appréhension des différents biais dans un groupe, cadre de fonctionnement)

**Séquence 3 : Développer ma confiance dans un contexte d'incertitudes**

Objectif : mettre en place le réflexe du feed-back et une posture d'amélioration continue individuellement et collectivement.

**Un MODE OPÉRATOIRE basé sur l'ancrage mémoriel**

**Quiz** à l'issue de chaque séquence et **mise en application** à opérer avec un retour d'expérience à restituer au formateur.

**AVANTAGE du format :** l'orchestration des séquences telle que nous l'avons définie et l'utilisation de l'outil STORMZ, permet une prise de conscience rapide et effective, une limitation des biais cognitifs (effet de groupe) ainsi qu'une prise en main efficace des outils pratiques partagés en session sur la base de cas concrets.

**Format :** présentiel ou distanciel

**Groupe** de 6 à 8 collaborateurs, au-delà à étudier

## FORMAT 2



### CIBLE

Collaborateurs  
métiers, SI, fonctions  
supports

### PRÉ-REQUIS

AUCUN



# Adopter les bons réflexes face au changement

## Devenir un collabor'acteur du changement

### OBJECTIFS

- Créer les conditions d'une collaboration efficace dans un contexte de changement
- Appréhender le changement sans stress
- S'appuyer sur une boîte à outils.

**NOTRE PROPOSITION** : 1 journée

**Séquence 1 : Le changement et nous, diagnostic : quelle est notre posture spontanée ?**

Objectif : appréhender l'impact du changement sur moi, mon profil et mes besoins face au changement.

**Séquence 2 : Comment limiter l'effet spectateur, l'immobilisme ou le rejet ?**

Objectif : adopter des stratégies pratiques et pragmatiques pour chaque cas (technique de communication, appréhension des différents biais dans un groupe, cadre de fonctionnement)

**Séquence 3 : Développer ma confiance dans un contexte d'incertitudes**

Objectif : repositionner les valeurs de chacun, les forces individuelles

Exercices : Gagnant/Perdant; Dessine-moi...; Ma position sur le bateau (en fonction de la dynamique du groupe)

**Un MODE OPÉRATOIRE basé sur l'ancrage mémoriel**

**Exercices ludiques, quizz à l'issue de chaque séquence et mises en application.**

**AVANTAGE du format** : l'orchestration des séquences telle que nous l'avons définie, permet une prise de conscience rapide et effective, une limitation des biais cognitifs (effet de groupe) ainsi qu'une prise en main efficiente des outils pratiques partagés en session sur la base de cas concrets.

**Format** : présentiel

**Groupe** de 6 à 8 collaborateurs, au-delà à étudier

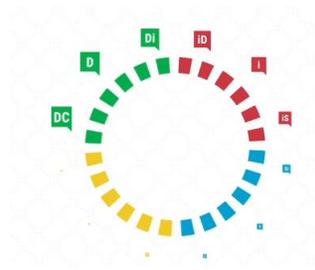


## CIBLE

Collaborateurs &  
Manager(s) d'une  
équipe

## PRÉ-REQUIS

PASSER LE TEST DISC



# Optimiser sa communication grâce au DISC

## Mieux se connaître pour mieux communiquer

### OBJECTIFS

- Présenter le modèle DISC et les 4 styles comportementaux,
- Analyser mon profil DISC
- Identifier les leviers de communication pour chaque style

**NOTRE PROPOSITION** : 1 journée (S1/S2) + 20 à 30 minutes en individuel par participant (S3)

**Séquence 1 : Présenter le DISC et le positionnement du groupe (Team View) avec la répartition des styles**

Objectif : appréhender les différents styles comportementaux

**Séquence 2 : Accroître son efficacité relationnelle avec chacun des styles**

Objectif : identifier les leviers de communication, de motivation et de gestion des tensions avec chaque style

**Séquence 3 : Analyser mon profil**

Objectif : appréhender mon DISC et faire le tri dans les informations recueillies, identifier mes facteurs de motivation et de stress.

**Un MODE OPÉRATOIRE basé sur l'ancrage mémoriel**

**Un test DISC sera à réaliser individuellement par participant, préalablement à la formation.**

**Exercices ludiques, quiz** à l'issue de chaque séquence et **mis en application** à opérer.

**AVANTAGE du format** : l'orchestration des séquences telle que nous l'avons définie permet une prise de conscience rapide et effective, une limitation des biais cognitifs (effet de groupe) ainsi qu'une prise en main efficace des outils pratiques partagés en session sur la base de cas concrets.

**Format** : présentiel

**Groupe** de 6 à 8 collaborateurs, au-delà à étudier



# Développer mes ressources pour adopter le changement positivement

Le changement, vecteur de stress

## OBJECTIFS

- Créer les conditions d'une collaboration efficace dans un contexte de changement
- Appréhender le changement sans stress
- S'appuyer sur une boîte à outils.

**NOTRE PROPOSITION** : 1 journée (S1,S2,S3) + en option : ½ journée en fonction du nb de participants (S4)

### Séquence 1 : Le changement et nous, diagnostic : quelle est notre posture spontanée ?

Objectif : appréhender l'impact du changement sur moi, mon profil et mes besoins face au changement.

### Séquence 2 : Moi, face au stress (outils : ma bouteille, autoévaluation sur la résilience...)

Objectif : me positionner face au stress et appréhender le stress des autres au travers notamment des masques de stress

### Séquence 3 : Activation des ressources (outils : roue des émotions, valeurs, jeux de rôles...)

Objectif : Identifier mes besoins, formuler efficacement ma demande, poser un cadre de fonctionnement pour mieux fonctionner avec mon manager, mon écosystème et/ou mes collaborateurs.

### Séquence 4 : Finalisation et restitution des mises en application

Objectif : Qu'ai-je déjà mis en place ? Qu'est-ce que cela m'a appris ? Comment puis-je le décliner ? Quelles sont mes prochaines étapes ?

## Un MODE OPÉRATOIRE basé sur l'ancrage mémoriel

**Exercices ludiques, quizz** à l'issue de chaque séquence et **mises en application** à opérer avec un retour d'expérience à restituer au formateur à la séquence 4.

**AVANTAGE du format** : l'orchestration des séquences telle que nous l'avons définie permet une prise de conscience rapide et effective, une limitation des biais cognitifs (effet de groupe) ainsi qu'une prise en main efficace des outils pratiques partagés en session sur la base de cas concrets.

**Format** : présentiel

**Groupe** de 6 à 8 collaborateurs, au-delà à étudier



## CIBLE

Collaborateurs  
métiers, SI, fonctions  
supports

## PRÉ-REQUIS

AUCUN



## CIBLE

Collaborateurs  
métiers, SI, fonctions  
supports

## PRÉ-REQUIS

AUCUN



# Appréhender positivement le changement

Le changement permanent

## OBJECTIFS

- Créer les conditions d'une collaboration efficace dans un contexte de changement
- Appréhender le changement avec un minimum de stress
- S'appuyer sur une boîte à outils.

**NOTRE PROPOSITION :** 1 journée

### Séquence 1 : Définir le changement

Objectif : appréhender le changement permanent comme un levier positif

### Séquence 2 : Exercice de coopération sur le thème des avions et Prise de conscience POPE

Objectif : identifier par une mise en situation, les répercussions du changement sur différents axes (personne, projet, environnement...)

### Séquence 3 : Exercice du dos-à-dos

Objectif : mettre en place les conditions d'une collaboration efficiente, se situer dans la perspective de l'autre, dans son cadre de référence pour être compris, développer des techniques d'écoute active, savoir donner un feed-back constructif, autant d'outils au service d'une collaboration efficace dans un contexte de changement.

## Un MODE OPÉRATOIRE basé sur l'ancrage mémoriel

**Exercices ludiques, quizz** à l'issue de chaque séquence et **mises en application.**

**AVANTAGE du format :** l'orchestration des séquences telle que nous l'avons définie, permet une prise de conscience rapide et effective, une limitation des biais cognitifs (effet de groupe) ainsi qu'une prise en main efficiente des outils pratiques partagés en session sur la base de cas concrets.

**Format :** présentiel

**Groupe** de 6 à 8 collaborateurs, au-delà à étudier



## CIBLE

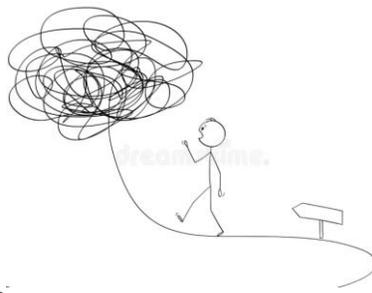
Managers,  
directeurs

## PRÉ-REQUIS

AUCUN



Kanoa  
Formation



# Donner du sens au changement

## Moi manager, comment accompagner mes collaborateurs ?

### OBJECTIFS

- Appréhender les modes opératoires efficaces pour chacun des profils face au changement
- S'appuyer sur une boîte à outils.

### NOTRE PROPOSITION : 1 journée

#### Séquence 1 : Le golden circle

Objectif : comment donner du sens au changement ?

*Exercice pédagogique* : la dgraphique ou la btable => appréhender information et interprétation, expérimenter les difficultés d'une communication efficiente

#### Séquence 2 : Postures attendues vs postures constatées

Objectif : décrypter les principales difficultés et déterminer clairement les attendus nécessaires en termes de postures pour accroître l'efficience du département/direction/service.

*Exercice pédagogique* : à la recherche du D ou synergom => s'adapter à d'autres stratégies de communication, écouter, reformuler.

#### Séquence 3 : Comment limiter l'effet spectateur, l'immobilisme ou le rejet ?

Objectif : identifier les différents profils, les masques de stress et déterminer le meilleur mode opératoire en fonction.

### Un MODE OPÉRATOIRE basé sur l'ancrage mémoriel

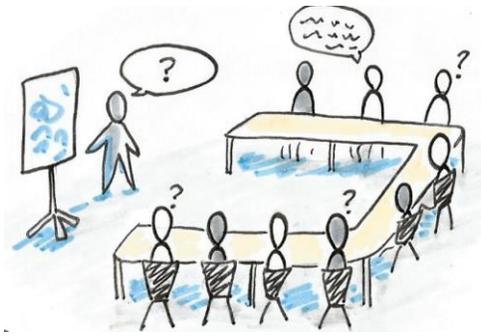
**Quizz** à l'issue de chaque séquence, utilisation de techniques de facilitation & de jeux pour construire des situations propices à l'apprentissage et favoriser la réceptivité et l'engagement.

**AVANTAGE du format** : l'orchestration des séquences telle que nous l'avons définie, permet une prise de conscience rapide et effective, une analyse pratique et pragmatique ainsi qu'une prise en main efficiente des outils pratiques partagés en session sur la base de cas concrets.

**Format** : présentiel

**Groupe** de 6 à 8 collaborateurs, au-delà à étudier

©KanoaFormation – ne pas diffuser



# Autres formations existantes

Pour plus d'informations, contactez-nous !

Améliorer l'impact de sa communication

*Objectif : Progresser sur ses prises de parole en public*

Développer son écoute active & l'art du Feedback

*Objectif : Apprendre à parler pour être écouté & écouter pour qu'on nous parle*

Apprendre à mieux communiquer avec les autres

*Objectif : S'initier à des outils type process com ou MBTI pour apprendre à mieux communiquer avec les autres*

Leadership : Booster votre impact

*Objectif : Travailler concrètement sur les leviers du leadership, développer ses compétences relationnelles, mobiliser efficacement.*

Reprendre la maîtrise de mon agenda et définir ses priorités

*Objectif : Apprendre à mieux gérer son temps, ses priorités, reprendre le lead sur son agenda, mettre en place une organisation personnelle efficace au quotidien, anticiper davantage.*

Développer ma confiance en moi et mon assertivité

*Objectif : Appréhender ses leviers de confiance et oser l'assertivité*



Notre approche  
différenciante sur  
la santé mentale  
au travail

# Manager la santé mentale au travail

Notre proposition « Manager la santé mentale au travail » est née d'un **partenariat** entre Christine Jehanin et Karine Muller sur une offre conjointe et complémentaire.

## QUI SOMMES-NOUS ?

Christine JEHANIN



### **Avocate en droit social**

*Expérience + 25 ans en relations sociales et ressources humaines en entreprise dans des contextes de transformation*

# Intelligence relationnelle, capacité d'animation, orientée solution

Karine MULLER



### **Consultante, Formatrice et Facilitatrice**

*Expérience + 20 ans en transformation, change, accompagnement dont 10 ans en gestion de projets dans des contextes de transformation*

# Audace, esprit d'entreprendre, créative, leadership

&

# Pourquoi ce partenariat ?

+30 %

**LE CONTEXTE** : La santé mentale au travail se dégrade de manière forte avec des impacts forts pour les entreprises : **hausse sensible des arrêts de travail +30%** (chiffre du CTIP sur la période 2022/2019) et une croissance élevée pour les managers avec une **augmentation de l'absentéisme de 41%** entre 2019 et 2022 (étude AXA) et **1 cadre sur 4 estime que sa santé mentale au travail s'est dégradée** (chiffre APEC). En parallèle, on observe également une dégradation chez les DRH et leurs collaborateurs, 82% des DRH se déclarent être au bord de l'épuisement (baromètre Payfit, mars 2022).

+41 %

En parallèle, les entreprises font face à deux **ENJEUX** complémentaires : **l'attractivité de leur marque employeur** et la **rétenion de leurs talents**.

1/4

cadre

Face à ce double **CONSTAT**, nous pensons qu'il est impératif d'**outiller davantage** RH et managers pour **répondre aux enjeux** de la santé mentale, **prendre conscience des leviers d'action**, **mettre en place des actions concrètes, pratiques, opérantes** au sein de leur organisation et ainsi développer un environnement de travail plus sain et ainsi attractif.

Nous avons alors eu l'idée de **combinaison nos expertises** afin de **proposer une OFFRE UNIQUE** qui contribue à donner la capacité d'agir à 2 acteurs clés : les **RH et les managers**.

Source : <https://www.forbes.fr/business/degradation-de-la-sante-mentale-des-salaries-linquietante-epidemie-europeenne-qui-gagne-la-france/>



# Manager la santé mentale au travail

Une offre modulaire

## NOTRE OFFRE EST UNE FORMATION UNIQUE

- ✓ **SUR MESURE** : nous déterminerons au vu de votre contexte les besoins et les modules à privilégier.
- ✓ **A TIROIRS** \* Seul module obligatoire car socle pour les autres séquences
- ✓ **TOTALEMENT ADAPTÉ À VOS BESOINS**
- ✓ **CIBLÉ RH ET/OU MANAGERS**
- ✓ **COMBINANT DES APPORTS** :
  - JURIDIQUE,
  - RH,
  - SOCIAL,
  - ORGANISATIONNEL,
  - RELATIONNEL

Pour plus d'informations, contactez-nous !

### Nos différents modules

Obligations de l'employeur et du salarié *	Les indicateurs clés (à chaud/à froid)
Les 4 dimensions au travail	La gestion du stress
Les outils internes (Charte, espace d'expressions, procédures de signalement...)	La dynamique collaborative
Le levier du dialogue social (yc acteurs santé)	La prévention/gestion de tensions et conflits
La gestion de l'absence du salarié	La gestion du retour du salarié (yc équipe/manager)

### Moyen et modalité :

A distance ou en présentiel

Alternance de théorie et de cas pratiques

À l'issue de la période de formation le stagiaire se verra remettre son relevé de connexion certifié par le centre de formation pour contre-signature.

### Moyens Techniques à distance

Sessions de formation à distance via un système de visio-conférence.

### Adaptation et suivi de la formation :

Un suivi de la formation et accompagnement seront réalisés tout au long de la formation. La formation pourra être adaptée pour palier à des difficultés majeures rencontrées par l'apprenant.

### Délai d'accès :

Un délai minimum et incompressible de 14 jours entre l'inscription et l'accès à la formation est appliqué.

### Évaluation du besoin :

Un questionnaire sera proposé pour analyser l'adéquation du besoin de formation avec les formations dispensées.

### Test de positionnement :

Un test de positionnement sera proposé pour adapter la formation avec le niveau de connaissance du stagiaire

Validation de votre inscription :

A l'issue de votre candidature, vous recevrez par email une convocation pour participer à la formation accompagner d'un livret d'accueil récapitulatif l'ensemble des informations vous permettant de vous préparer.

Le Prix :

Sur demande

Handicap :

Toutes les formations dispensées à KANOA FORMATION sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Lors de l'inscription à nos formations, nous étudions avec le candidat en situation de handicap et à travers un questionnaire les actions que nous pouvons mettre en place pour favoriser son apprentissage.

Pour cela, nous pouvons également nous appuyer sur un réseau de partenaires nationaux préalablement identifiés.

Coordonnées des partenaires handicap :

**AGEFIPH**

Bastien GIESBERGER M'Ballo SECK

Contact mail uniquement

[rhf-idf@agefiph.asso.fr](mailto:rhf-idf@agefiph.asso.fr)

**MDPH**

MDPH 07 Pôle Astier-Froment BP 606 07007 Privas cedex

0 800 070 700

[mdph@ardeche.fr](mailto:mdph@ardeche.fr)

Contact :

MULLER Karine

[kmuller@kanoa-consulting.com](mailto:kmuller@kanoa-consulting.com)

06 63 71 19 98

**Pour toute question ou complément  
d'information,**

**Votre contact**

Karine Muller  
(+33) 6 63 71 19 98  
kmuller@kanoa-consulting.com

