

# CATALOGUE DE FORMATIONS ET ACCOMPAGNEMENTS 2026

**« QUI CHERCHE LA PERFECTION OBTIENT L'EXCELLENCE »**

**Jori Cahilac**

SAS EXCELIANES- 58 rue du Mariquet 14850 Hérouvillette- 06.95.52.22.35 — [maud.bogaert@excelianes.com](mailto:maud.bogaert@excelianes.com) – EXCELIANES.COM – SIRET 893089375 – RCS : CAEN –  
CAPITAL DE 10000 euros - TVA : 28140351914

Dernière mise à jour Janvier 2026

# SOMMAIRE

## **LA METHODE PEDAGOGIQUE, LES MODALITES D'EVALUATION et LES DELAIS D'ACCES SONT COMMUNS À L'ENSEMBLE DES ACCOMPAGNEMENTS**

Modalités et méthodes mobilisées : échange d'expérience - Exposés  
théoriques - Exercices. Jeux de rôle -Entraînement. Vidéo

Délais d'accès : 2 à 6 semaines en fonction de nos disponibilités

Modalités d'évaluation : quizz

Positionnement : Amont/Aval

1. LE COACHING DU DIRIGEANT ET DU BINOME DE DIRIGEANT
2. PARCOURS MANAGER
3. LA GESTION DES CONFLITS
4. ACCOMPAGNEMENT À LA CONDUITE DU CHANGEMENT
5. LE SEMINAIRE DE COHESION
6. L'ATELIER D'ANALYSES DE PRATIQUES
7. LE SEMINAIRE MIEUX SE CONNAITRE POUR MIEUX  
TRAVAILLER ENSEMBLE

Pour les personnes en situation de handicap, merci de nous contacter au 06.95.52.22.35 ou  
06.63.63.62.35 afin d'échanger sur vos besoins spécifiques.

# LE COACHING DE DIRIGEANT et/ou DU BINOME DE DIRIGEANT

## Raison d'être de ce coaching

Hier la compétence essentielle du manager était de savoir motiver. Aujourd'hui, elle évolue dans sa capacité à accompagner ses principaux collaborateurs dans le changement, l'adaptabilité et le développement de leur capacité à agir.

Le coaching est un accompagnement individualisé qui a pour objectif l'amélioration de l'efficacité, le développement des compétences managériales, l'adaptation au changement, l'aide à la décision et à la résolution de difficultés relationnelles ou organisationnelles.

Après un audit de la situation organisationnelle présente dans l'entreprise et la définition de l'organisation cible désirée, le coach accompagne sur les moyens à déployer pour atteindre ses objectifs.

### Pour qui ?

Dirigeants, managers, directeurs, binôme de dirigeants ou d'encadrants

### Prérequis ?

Avoir un rôle d'encadrant

### Structure et Durée :

6 séances de 2 à 3 heures

### Objectifs :

- La prise de recul et la capacité d'analyse
- L'apport d'un éclairage extérieur neutre
- La prise de conscience de son mode de fonctionnement et de leurs effets
- L'apport de connaissances, de méthodes et d'outils adaptés aux besoins L'aide à la mise en œuvre des solutions.

# PARCOURS MANAGER

## Raison d'être de cet atelier-formation

Vous souhaitez favoriser un management de proximité auprès de vos managers et/ou collaborateurs, basé sur la confiance, le respect et la communication, et devenir vous-mêmes ou faire de vos managers des managers coachs.

L'objectif sera de savoir anticiper et se préparer à des situations diverses et variées avec aisance et de favoriser une cohésion d'équipe plus efficace. En apportant des clés utiles pour mieux contribuer, vous souhaitez favoriser l'esprit d'équipe, la coopération, faire monter en compétences avec efficacité vos collaborateurs et prendre le recul nécessaire pour faire progresser votre équipe.

### Pour qui ?

Dirigeants, managers, directeurs

### Prérequis ?

Avoir un rôle d'encadrant

### Structure et Durée :

- 6 ateliers d'une demi-journée espacés d'un mois
- 3 séances de coaching individuel de 1h tous les deux ateliers

### Objectifs :

- Mieux se connaître comme manager et développer la confiance mutuelle pour travailler efficacement ensemble.
- S'auto évaluer face à la gestion de conflit et mieux appréhender les situations conflictuelles.
- Progresser, responsabiliser et s'impliquer ensemble.
- Bâtir un plan de réussite individuel et collectif.



# FORMATION À LA GESTION DES CONFLITS

## Raison d'être de cet atelier-formation

Nous sommes tous confrontés quotidiennement à des incompréhensions, des désaccords, des tensions ou des crises relationnelles avec notre conjoint, nos proches, dans notre voisinage ou notre environnement professionnel. Face au conflit ou l'agressivité, nous sommes souvent désarmés, cherchant souvent à établir des responsabilités sans mobiliser les qualités d'observation, d'écoute et d'empathie qu'il convient de faire ressortir dans ces situations. Cette formation va permettre aux participants de mieux connaître les mécanismes en jeu dans le conflit pour trouver des réponses et des attitudes appropriées.

### Pour qui ?

Tout public

### Prérequis ?

Aucun

### Structure et Durée :

2 jours de formation

2 séances de 2 heures en ateliers pratiques

### Objectifs :

- Découvrir les mécanismes psychologiques et relationnels en jeu dans le conflit ou l'expression de l'agressivité
- Connaître les différentes étapes pour sortir d'un conflit
- Développer des aptitudes relationnelles pour s'exprimer, observer, écouter, reformuler pour transformer le conflit en opportunité



## ACCOMPAGNEMENT À LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Le changement a toujours existé (conditions de vie, environnement, organisation, politique sociale, économie, travail, valeurs, loisirs...).

Les entreprises n'existent pas indépendamment de l'environnement dans lequel elles s'insèrent.

Concevoir l'entreprise comme un système ouvert avec l'obligation de prendre en compte les influences internes (clients, marché, solutions de toutes sortes) sera une des premières qualités pour évoluer et se développer.

Dans ce contexte, changer n'est plus un luxe, ne correspond plus à un choix. Changer devient une *nécessité ingénieuse* pour les individus et les organisations.

On ne peut se contenter de reproduire les attitudes et comportements antérieurs car le risque de déphasage devient important.

### **Pour qui ?**

Toute équipe soumise à un changement environnemental, structurel ou organisationnel

### **Prérequis ?**

Aucun prérequis

### **Structure et durée :**

Accompagnement personnalisé en fonction de l'effectif, des contraintes liées à l'environnement professionnel ( En moyenne 8 jours )

### **Objectifs :**

- Préparer le plan d'actions pour conduire le changement.
- Traiter les résistances au changement.
- Identifier les catégories d'acteurs et leur position face au changement.
- Mettre en œuvre une communication pertinente autour du changement.
- Faire face aux situations de conflit engendrées par le changement.
- Gagner l'adhésion des collaborateurs lors d'un changement.
- Exercer son leadership dans des situations tendues voire conflictuelles.

## LE SEMINAIRE DE COHESION

### Raison d'être de ce séminaire

Le séminaire de cohésion d'équipe est un puissant levier de développement de l'intelligence collective. C'est avant tout un processus de régulation interpersonnelle d'une équipe qui aboutit à augmenter et à pérenniser la motivation de celle-ci. Chacun des membres de l'équipe accède à une meilleure compréhension du fonctionnement de l'autre pour réduire les problèmes de communication, facteurs de démotivation et de problématiques de gestion des émotions.

Une équipe saine est une équipe qui a des problèmes et qui les gère. Ne pas les affronter, c'est risquer la perte de motivation et de performance pour une équipe. C'est donc un outil adapté à tous les moments de vie d'une équipe, si, et seulement si, les objectifs du séminaire d'équipe ont été bien définis.

### Pour qui ?

Les managers, les dirigeants, les encadrants qui souhaitent donner un nouveau souffle à leurs équipes et qui souhaitent vivre une expérience d'enrichissement mutuel conduisant à la performance.

### Prérequis ?

Groupe de 5 personnes minimum

### Structure et durée :

Entre 1 à 3 journées en fonction de la demande et de l'effectif

### Objectifs :

Plusieurs étapes sont nécessaires pour que le séminaire d'équipe aboutisse à une **vision collective du sens**, pilier fondamental de la motivation :

- **S'entretenir** avec tous les membres de l'équipe individuellement, y compris le manager, pour identifier les points d'appui, les points de blocage, le niveau de développement d'équipe, soit la courbe motivationnelle de chacun des membres
- **Faire un retour** au manager sur les objectifs du séminaire d'équipe en respectant la confidentialité des entretiens, garant de la confiance et de la motivation du groupe.
- **Établir un plan d'action** sur l'animation du séminaire d'équipe de façon à répondre aux objectifs, en ne perdant pas de vue que le séminaire doit être conçu de façon à passer d'un stade de développement d'équipe à un autre
- **La conclusion du séminaire** d'équipe est un moment d'échanges sur le chemin parcouru pendant le séminaire en faisant formuler à chacun sa propre perception sur lui-même et sur le groupe. Ce moment d'échange des signes de reconnaissance renforce la motivation de l'équipe.
- **Établir un suivi** de l'équipe de façon à mesurer les effets sur la motivation du groupe et permettre au manager de prendre conscience de la capacité de l'équipe à s'autonomiser.

# L'ATELIER D'ANALYSES DE PRATIQUES ET LA SUPERVISION

## Raison d'être de cet atelier

Dans un monde en perpétuel mouvement et en recherche constante de rentabilité, toute intervention au sein d'un groupe d'accompagnants ayant pour finalité première une plus grande prise en compte des besoins de l'utilisateur ainsi que la promotion de celui-ci et de ses projets à partir de l'observation et de la compréhension des situations éducatives et/ou pédagogiques concrètes vécues par les participants peut s'avérer être un bon tremplin vers une nouvelle dynamique.

L'intelligence collective doit être mise à profit et montre régulièrement son intérêt en cas de situations bloquantes, confrontantes ou délicates.

Elle doit permettre de donner du sens et de la cohérence aux interventions tout en intégrant la diversité des acteurs et les différences de points de vue.

## Pour qui ?

Toute personne quelque soit son poste qui souhaite prendre du recul sur une situation donnée et qui souhaitent vivre une expérience d'enrichissement mutuel conduisant à la performance.

## Prérequis ?

Groupe de 5 personnes maximum

## Structure et durée :

1 journée

## Objectifs :

- Développer des capacités d'analyse d'une situation vécue : prendre de la distance, la raconter et se questionner, engager une vision multi-référentielle.
- Clarifier une situation vécue et enrichir sa pratique.
- Dégager de nouvelles pratiques potentiellement transférables

# SEMINAIRE MIEUX SE CONNAITRE POUR MIEUX TRAVAILLER ENSEMBLE

## Raison d'être de cet atelier

Le MBTI est l'outil de personnalité le plus connu et le plus utilisé au monde, et The Myers-Briggs Company en est l'éditeur et le distributeur exclusif. Bien plus que de simples questionnaires de personnalité, le MBTI fournit un modèle constructif et souple permettant de concevoir des solutions dans tous les domaines du développement personnel et de l'interaction humaine. Le profil MBTI fait apparaître la manière dont un individu perçoit le monde et interagit avec lui, en donnant un aperçu de ses motivations et de la motivation des autres. Cela constitue une base solide pour l'évolution et le développement personnels, dont découle une meilleure efficacité individuelle.

## Pour qui ?

Toute équipe qui doit optimiser son mode de fonctionnement

## Prérequis ?

Groupe de 5 personnes maximum

## Structure et durée :

1 journée

## Objectifs :

- Identifier son mode de fonctionnement avec le MBTI \*(Myers Briggs Indicator)
- Identifier ses ressources et ses besoins de développement
- Comprendre les différents modes de fonctionnement et les besoins de chacun
- Echanger pour fluidifier la coopération
- Identifier les complémentarités
- Identifier les sources de dysfonctionnement

# GRILLE TARIFAIRE 2026

- 2 intervenantes autant que possible (même à 11 mais pas de majoration de tarif)
- A partir de 12 participants, facturation de 2 intervenants
- **1 jour de formation :**  
1600 euros (PME)  
1500 euros (TPE)
- **1 jour de formation avec le MBTI :** 1900 euros HT  
+ 1 questionnaire MBTI prix coûtant 19 euros/ personne HT
- Accompagnements séminaire et coaching de dirigeant : proposition personnalisée  
Tarif : nous consulter

*Frais de déplacement, de restauration, d'hébergement et location de salle à charge du client*

