



# Présentation

---

Catalogue formations

# Bienvenue !

Chaque défi  
est une chance de briller.

Avec une approche centrée sur  
l'humain et l'efficacité, nous  
vous accompagnons pour  
révéler votre leadership et en  
faire un atout majeur pour  
votre entreprise.



# Sommaire

---

<b>Qui suis je?</b> -----	<b>04</b>
<b>Des besoins identifiés</b> -----	<b>05</b>
<b>Les formations</b> -----	<b>06</b>
• <b>Management, les fondamentaux</b> -----	<b>08</b>
• <b>Encadrer et animer une équipe</b> -----	<b>10</b>
• <b>Communication bienveillante</b> -----	<b>12</b>
• <b>Conduite du changement</b> -----	<b>14</b>
• <b>Les principes fondamentaux de la sécurité au travail</b> -----	<b>17</b>
• <b>Identification et évaluation des risques</b> -----	<b>19</b>
• <b>Encourager le signalement et la gestion des incidents</b> -----	<b>21</b>
<b>Consulting et coaching</b> -----	<b>23</b>
<b>Contact</b> -----	<b>24</b>



# Qui suis je?

---

Je suis Sandie LEON-CONANGLE, experte associée en charge d'accompagner les entreprises dans le déploiement de formations dédiées aux managers et cadres de proximité.



J'ai plus de 20 ans d'expérience dans l'encadrement d'équipes et la gestion de projets complexes.

Mon parcours m'a permis d'intervenir dans divers secteurs, de la santé à l'industrie, en passant par la transition managériale et la conduite du changement.

Mes compétences incluent la gestion de la communication, l'accompagnement des cadres dans leur prise de poste, ainsi que le pilotage stratégique des plans d'action. J'ai également une solide expertise dans le soutien aux dirigeants et le développement des équipes pluridisciplinaires, ce qui me permet d'adapter mes interventions à des contextes variés et de répondre aux besoins spécifiques des organisations.

Je crois fermement au potentiel humain et à la croissance des entreprises par le développement de leurs équipes, c'est pourquoi je vous accompagne avec Prisme.





# Des besoins identifiés

---

## Des défis managériaux spécifiques

### Adaptation aux évolutions du marché :

- ✓ Le marché africain évolue rapidement. L'entreprise doit être agile et adaptable pour rester compétitive.

...➔ Optimiser la conduite du changement et favoriser la réussite de l'équipe.

### Formation et développement des talents :

- ✓ Possible besoin de renforcer les compétences locales et d'assurer une formation continue pour les employés afin de maintenir un haut niveau de performance.

...➔ Développer une communication managériale bienveillante.

Se positionner en leader et renforcer les fondements du management.

### Rétention des talents :

- ✓ Attirer et retenir des talents qualifiés dans un marché où la concurrence pour les travailleurs compétents est forte.

...➔ Encadrement et animation d'équipe pour une dynamique plus forte.

### Prévention santé et sécurité des collaborateurs:

- ✓ Répondre à ces attentes tout en maintenant sa rentabilité.

...➔ Développer une culture managériale de la sécurité.

Comprendre et analyser les accidents du travail.

# Les formations

---

## DES SOLUTIONS SUR MESURE



### **APPROCHE PERSONNALISÉE**

Chaque entreprise est unique, et nos formations sont conçues pour répondre spécifiquement à vos besoins et objectifs.



### **MÉTHODOLOGIE ENGAGEANTE**

Des techniques pédagogiques modernes, interactives et axées sur les résultats. Les collaborateurs sont acteurs du processus et placés au cœur de la réflexion.



### **EXPÉRIENCE PRATIQUE**

Des études de cas réels et des exercices pratiques pour garantir une application immédiate des compétences acquises

# MANAGEMENT ET LEADERSHIP

---

■ **Management, les fondamentaux**  
Développer les connaissances et les compétences fondamentales nécessaires pour exercer des fonctions de gestion efficaces.

■ **Encadrer, animer une équipe**  
Mieux communiquer et se positionner pour animer, motiver et dynamiser ses équipes.

■ **Conduite du changement**  
Fournir aux participants les connaissances, les compétences et les outils nécessaires pour conduire efficacement le changement au sein de leur organisation.

■ **Communication bienveillante**  
Découvrir et mettre en œuvre des outils de communication et des règles relationnelles pour construire une communication saine et efficace au travail

4





# MANAGEMENT, LES FONDAMENTAUX

DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES  
POUR PILOTER L'ACTIVITÉ ET  
MOBILISER SON ÉQUIPE.

**Public** : Tout manager ayant moins de 3 ans d'expérience

**Pré requis** : aucun prérequis nécessaire

**Durée** : 2 jours



# Jour 1

## Réussir à se positionner dans la fonction managériale

- Clarifier les dimensions de la fonction managériale
- Identifier ses rôles, ses missions et ses responsabilités

### *Brainstorming et illustrations*

- Distinguer les différents modes de management, leurs atouts et les points de vigilance

### *Autodiagnostic, mise en situation des modes de management*

- Adapter le style de management aux compétences, à la motivation et à l'énergie des membres de son équipe

### *Cas concrets ou cas réels*

## Encadrer une équipe et piloter son activité

- Donner le cadre avec des règles du jeu.
- Définir une vision, des objectifs et construire des plans d'action suivis

### *Cas pratiques*

- Distinguer les ressorts de la motivation : besoins, facteurs et leviers

### *Cartes des motivations*



# Jour 2

## Identifier les principes de la communication d'équipes pour faire passer ses messages

- Définition, filtres et obstacles, le feedback, les signes de reconnaissance

### *Brainstorming et illustrations*

- Prendre en compte le cadre de référence de chacun et les écarts de perception
- Comprendre les mécanismes relationnels pour comprendre pleinement ses collaborateurs

### *Activités et mises en situation*

- S'imposer et faire face aux difficultés

### *Méthode DESC, Analyse de mises en situation*

## Améliorer sa gestion du temps et son organisation

- Principes de base

### *Brainstorming*

- Identifier ses propres besoins en temps

### *Autotest*

- Se fixer des priorités et différencier l'important de l'urgent

### *Matrice Eisenhower - Mise en pratique*





# ENCADRER ET ANIMER UNE ÉQUIPE

MIEUX COMMUNIQUER ET SE  
POSITIONNER POUR ANIMER,  
MOTIVER ET DYNAMISER SES  
ÉQUIPES

**Public** : Toute personne en charge d'animer une équipe de travail

**Pré requis** : aucun prérequis nécessaire

**Durée** : 2 jours

# Jour 1

## Comprendre le fonctionnement d'une équipe

- Définition d'une équipe

### *Brainstorming*

#### Activité « seuls dans le désert »

- Mettre en place les règles du jeu d'une équipe performante

### *Analyse de cas concret*

- Manager/Leader ; Réaliser l'intérêt du leadership et de la pédagogie dans le management

### *Autodiagnostic, mises en situation*

## Motiver son équipe

- Clarifier et cadrer les missions des collaborateurs

### *Les règles du jeu*

- Comprendre les ressorts de la motivation pour impliquer son équipe

### *Pyramide de Maslow, mises en situation*

# Jour 2

## Savoir communiquer et écouter

- Comprendre les fondamentaux de la communication

### *Brainstorming*

- Communiquer clairement les missions de chacun

### *Activité « artistes et spécifieurs »*

- Savoir écouter ses collaborateurs
- Accompagner l'évolution des compétences par les entretiens

### *Mises en situation*

## Organiser le travail de son équipe

- Des objectifs clairs et une vision commune

### *Activité « La prairie agile »*

- L'importance des réunions sur l'efficacité de l'équipe (durée, préparation et animation)

### *Cas pratiques*





# COMMUNICATION BIENVEILLANTE

DÉCOUVRIR ET METTRE EN ŒUVRE DES OUTILS DE  
COMMUNICATION ET DES RÈGLES RELATIONNELLES  
POUR CONSTRUIRE UNE COMMUNICATION SAINES ET  
EFFICACE AU TRAVAIL

**Public** : Toute personne de tout secteur d'activité

**Pré requis** : aucun prérequis nécessaire

**Durée** : 2 jours

# Jour 1

## Définir la communication

- Définition du schéma de la communication

### *Brainstorming*

- Comprendre les freins et les obstacles d'une communication efficace

### *Activité et dictée graphique*

- Appréhender les 3 types de communication :

verbal/non verbal/para verbal

### *Le message brouillé*

## Les mécanismes relationnels

- Identifier en quoi la qualité relationnelle avec l'équipe influence positivement son efficacité.

### *Auto diagnostic - attitude et comportement*

- Faits, opinions, sentiments

# Jour 2

## La communication managériale

- Communication positive  
Reformulation  
Questionnement  
Ecoute active

### *Activités et cas concrets*

## S'entraîner à la communication dans les situations de management

- Les entretiens individuels et/ou collectifs
- Donner des feedbacks.
- Pratiquer l'entretien de recadrage.
- Aider à la résolution de problème.

### *Mises en situation*

*Analyser les événements passés pour mieux se projeter dans le futur.*





# CONDUITE DU CHANGEMENT

ACQUÉRIR LES CONNAISSANCES, LES  
COMPÉTENCES ET LES OUTILS  
NÉCESSAIRES POUR CONDUIRE  
EFFICACEMENT LE CHANGEMENT

**Public** : Toute personne en charge d'une équipe

**Pré requis** : aucun prérequis nécessaire

**Durée** : 2 jours

# Jour 1

## Identifier le changement

- Définition du changement organisationnel

### *Brainstorming via mise en situation*

- Pourquoi avons-nous besoin de conduire le changement ?

### *Analyse de cas concret*

- Les enjeux et les différentes étapes

### *Métaphore du bloc de glace*

## Les Fondements Psychologiques du Changement

- Les dimensions et la perception du changement

### *Étapes mentales du processus de changement*

- Connaître les besoins d'adaptation de mon équipe

### *Cartographie de l'équipe*

- Stratégies pour gérer la résistance au changement

### *La stratégie des alliés*

# Jour 2

## Mettre en œuvre le changement

- Articuler clairement vision et objectifs

### *Activités et cas concrets*

- Garantir une communication cohérente et efficace

### *Mises en situation*

- Evaluer le changement

### *Définition des indicateurs de performance*

## Mesurer la progression

- Comprendre les écarts par rapport aux objectifs visés

### *Bilan de la conduite du changement : le speedboat*

### *Validation du plan d'action avec les indicateurs du succès*



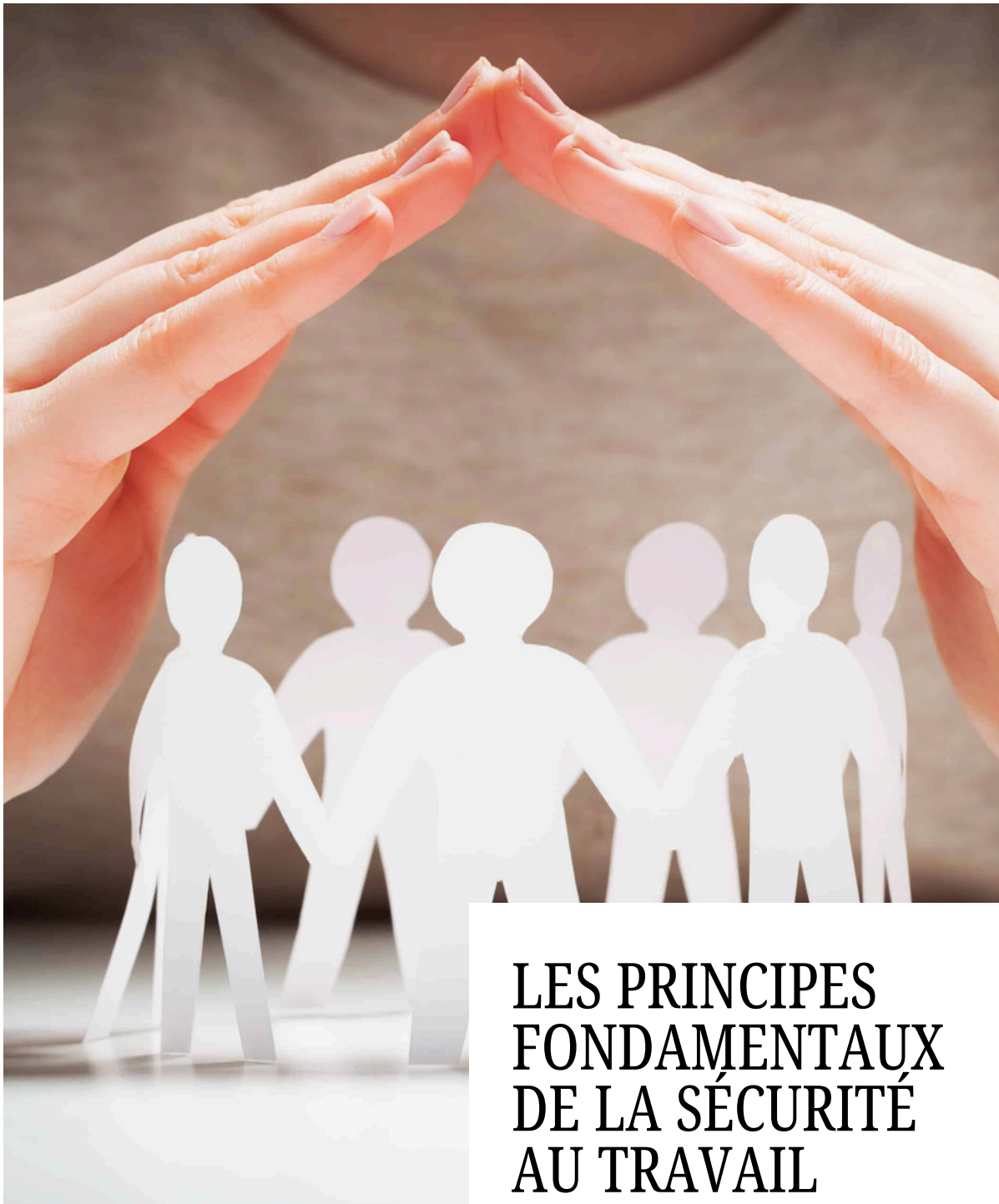
# MANAGEMENT DE LA SECURITE

---

- **Les principes fondamentaux de la sécurité au travail**  
Déterminer les points clés d'un management efficient de la sécurité au travail pour une application opérationnelle.
- **L'identification et l'évaluation des risques**  
Favoriser une sensibilisation accrue à la nécessité de reconnaître les dangers sur le lieu de travail ainsi d'aider à évaluer ceux qui y sont présents.
- **Encourager le signalement et la gestion des incidents**  
Comprendre l'incident et mettre en place des améliorations afin d'empêcher sa reproduction dans l'entreprise
- **Développer des compétences en communication pour sensibiliser les équipes**  
Sensibiliser, informer, convaincre les salariés et renforcer les bonnes pratiques







## LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Déterminer les points clés d'un management efficient de la sécurité au travail pour une application opérationnelle.

**Public :** Managers et responsables d'équipe opérationnelle

**Pré requis :** aucun prérequis nécessaire

**Durée :** 1 jour

## Introduction à la Sécurité au Travail

- Définition et Importance de la HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) :  
Qu'est-ce que c'est ?

*Mind-mapping*

- Mesurer les enjeux de la santé/sécurité au travail
- Enjeux humains et sociaux : le phénomène d'absentéisme au travail, causes et conséquences
- Enjeux financiers et commerciaux : l'absentéisme combien ça coûte ?  
Impacts sur l'image de marque et la performance de l'entreprise
- A qui bénéficie la prévention ?

*Atelier : pourquoi faire de la prévention ?*

## Dangers, Risques, Accidents, quelle responsabilité ?

- Savoir définir les risques propres à son entreprise
- Communiquer : impliquer les équipes pour prévenir et limiter les risques au quotidien

*Exercices pratiques : préparer son 1/4h sécurité*

## Approche par étude de cas concret

Études de cas en sous-groupe

Partages et retours d'expériences



# Identification et évaluation des risques

Renforcer les compétences afin d'évaluer les risques professionnels et de comprendre les enjeux du Document Unique



**Public :** Chefs d'équipe, membres du CSSCT, délégués du personnel ainsi qu'aux salariés ayant des missions liées à la sécurité dans l'entreprise.

**Pré requis :** aucun prérequis **nécessaire**

**Durée :** 1 jour

# Les enjeux de la sécurité

*QUIZ de démarrage*

- Les enjeux humains  
L'accidents du travail et ses conséquences

*Mind mapping*

- Présentations des statistiques et des indicateurs sécurité de l'entreprise Vs national

*Echange et débat sur les données*

- Les enjeux économiques  
Les couts directs et indirects de vos accidents du travail

- Cadre réglementaire

- Les acteurs internes/externes de la prévention.

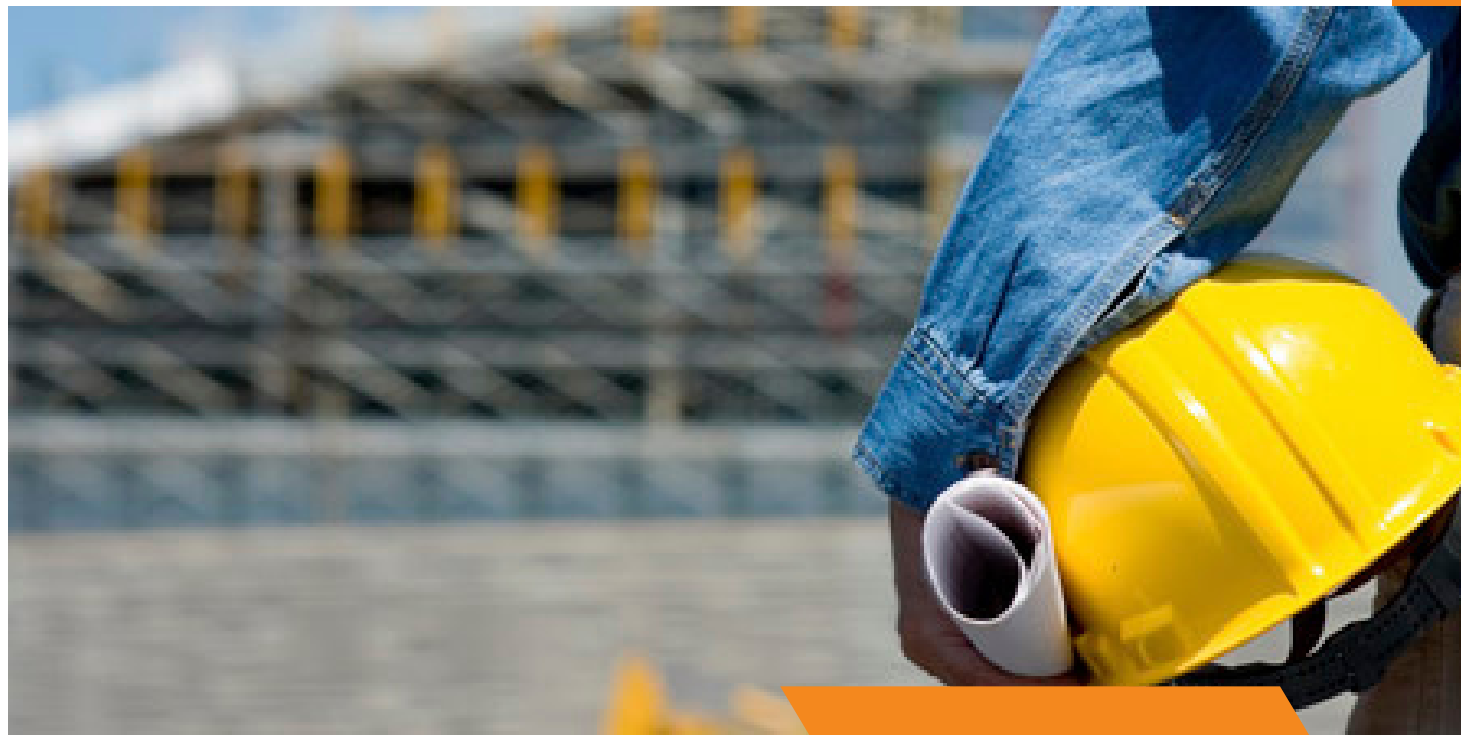
## Evaluation des risques et Document Unique

- Les principaux risques professionnels dans son entreprise

*Etude réflexive basée sur son propre domaine d'activité*

- Comprendre l'idée fondamentale du DUERP : Répertorier, Évaluer, Planifier, Réduire le risque.

*Exercice pratique*



# ENCOURAGER LE SIGNALEMENT ET LA GESTION DES INCIDENTS

Comprendre l'incident et mettre en place des améliorations afin d'empêcher sa reproduction dans l'entreprise.

**Public** : Chefs d'équipe, membres du CSSCT, délégués du personnel ainsi qu'aux salariés ayant des missions liées à la sécurité dans l'entreprise.

**Pré requis** : aucun prérequis nécessaire.

**Durée** : 1 jour.

## Application pratique dans le cadre d'une analyse d'un accident de travail pour chaque étape de la journée de formation

- Etude d'un accident concret
- Etablissement de mesures de prévention
- Définition des critères pour choisir entre les solutions établies
- Mise en place et suivi des actions de prévention

## Introduction à l'analyse des accidents du travail

- Définitions d'un accident du travail en entreprise
- Conséquences de l'accident du travail pour l'entreprise et les salariés
- L'enjeu de la prévention et l'importance de l'analyse des accidents

## Assurer l'enquête post-accident dans le cadre d'une analyse

- Le recueil d'informations et l'inventaire des faits dans un récit
- La méthodologie générale de l'arbre des causes

## Analyse des causes pour identification des actions de prévention

- Comprendre le caractère multifactoriel (HOT)
- Recommandations et plan d'action



# Consulting et coaching

*"L'accompagnement vise 3 objectifs principaux :*


- *Renforcer la performance du dirigeant, du comité de direction et du conseil d'administration.*
- *Développer la valeur de l'entreprise.*
- *Atteindre un accomplissement individuel et collectif optimum.*



**“Le meilleur moyen  
de prévoir le futur,  
c’est de le créer.”**

Peter DRUCKER

**Sandie LEON-CONANGLE**

 **+33(0)766846594 / +241(0)65086056**

*[sandieleon.prisme@gmail.com](mailto:sandieleon.prisme@gmail.com)*

