



ÉVOLUSENS

Livret d'Accueil – Evolusens SAS – Septembre 2025



Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Action de Formation



I N D E X

- 1 Evolusens SAS
- 2 Public concerné
- 3 Objectifs de la formation
- 4 L' « Esprit Coachy © »
- 5 Organisation et inscription
- 6 Modalités pédagogiques
- 7 Supports pédagogiques
- 8 Les lieux de la formation
- 9 Tarif et certification Qualiopi
- 10 Le programme de la formation
- 11 Les spécificités de la formation
- 12 Evaluation et certification
- 13 Règlement Intérieur
- 14 Notre équipe
- 15 Pour en savoir plus

1 – EVOLUSENS SAS

Adresse	8 rue de l'Est, 92100 Boulogne Billancourt
SIRET	789 758 844 00029
Agrément formation	11 92 19296 92
APE	8559A
Téléphone	+33620384648
Contact	contact@evolusens.net
Site internet	www.evolusens.net
Président	Jean-Lou Grimm Hecker
Directeur général & Référent Handicap	Alessandro Attanelli
Directrice pédagogique	Muriel Hecker

STATUT EVOLUSENS

- **Le conseil, la formation, le coaching, la communication, l'accompagnement des personnes et des organisations, le développement personnel, artistique et corporel.**
- Toutes opérations financières, commerciales, industrielles, civiles, mobilières et immobilières pouvant se rattacher directement ou indirectement à l'objet social ci-dessus ou à tous objets similaires ou connexes, de nature à favoriser directement ou indirectement, le but poursuivi par la société, son extension, son développement, son patrimoine social.



2 – PUBLIC CONCERNÉ

POUR CEUX QUI DÉSIRENT :

- **Devenir Accompagnant du changement avec la démarche coaching**, auprès des entreprises ou des particuliers
- **Intégrer efficacement les techniques du coaching dans vos pratiques d'accompagnement du changement** afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre durable des transformations organisationnelles, managériales et individuelles (**managers, DRH/RRH, consultants, pilotes de projet ou dirigeants**)
- **Accompagner les individus et les collaborateurs dans des environnements en évolution** de plus en plus rapide et complexe et dans lesquels le changement est souvent perçu comme source d'incertitudes et de résistances.
- **Permettre aux individus et aux collaborateurs de rester alignés avec leurs valeurs et motivations profondes** et de **dépasser durablement les résistances naturelles au changement**.
- Les compétences développées s'appliquent dans des situations professionnelles variées telles que la **conduite de projets de transformation, l'intégration de nouveaux processus ou outils (par exemple l'IA), la gestion des réorganisations, les fusions-acquisitions, les transitions de carrière...** Elles sont également pertinentes pour **accompagner les collaborateurs confrontés à des évolutions de leurs missions, à des changements de poste, ou à des difficultés d'adaptation liées à de nouveaux modes de travail ou à des environnements professionnels volatiles.**

PREREQUIS:

- Avoir le projet de mobiliser les compétences de coaching dans ses pratiques d'accompagnement du changement
- Avoir à accompagner le changement auprès de collaborateurs dans le cadre de son activité professionnelle, de façon individuelle ou collective.
- Avoir au minimum : un niveau Bac et 3 ans d'expérience d'encadrement (hiérarchique ou hors hiérarchie) de collaborateurs.



3 – OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Créer et maintenir une relation de confiance avec les personnes accompagnées via le coaching**, en explicitant et en appliquant strictement le cadre d'intervention coaching et sa déontologie, en clarifiant les attentes réciproques et les objectifs du coaching, et en adoptant une posture de coach (posture en parité, non-directivité, feedback constructif et autorisé, valorisation) tout au long de l'accompagnement, **afin de faciliter leur engagement dans le processus d'accompagnement du changement**
- **Appliquer un processus de coaching structuré dans ses pratiques d'accompagnement du changement**, en déployant les étapes-clés d'un protocole de coaching individuel (cadrage, exploration, définition d'objectifs, mise en action, consolidation) et en y intégrant la conduite d'un bilan final, **pour permettre une appropriation ancrée et durable des évolutions visées par les coachés**
- **Explorer les besoins, motivations profondes, représentations et freins au changement des personnes accompagnées**, en questionnant de manière ouverte, positive, orientée présent et futur, en pratiquant une écoute empathique, et en adaptant le type de reformulation utilisé en fonction des effets escomptés (écho, miroir...), **afin d'identifier les axes clés de travail et les leviers nécessaires à un accompagnement efficace**
- **Faire émerger les objectifs de transformation propres à l'individu**, en mobilisant des outils et techniques de clarification et de projection (SCORE, Objectif PREMIER...), tout en prenant en compte la politique RSE le cas échéant, **en vue de déclencher une mise en action alignée avec le sens et les enjeux du changement**
- **Mobiliser les talents et ressources internes des personnes accompagnées**, en levant leurs freins et croyances limitantes à l'aide de techniques de coaching spécifiques (ligne de temps, transformation des croyances...), tout en exploitant les leviers identifiés, **afin de lever les obstacles et de renforcer leur autonomie et leur pouvoir d'agir de façon durable dans la mise en action du changement**
- **Ajuster sa posture et ses interventions de coach**, en analysant les situations rencontrées et les résultats du bilan du coaching, en sollicitant du feedback, et en adaptant ses pratiques aux besoins spécifiques des personnes accompagnées notamment celle en situation de handicap, **afin de garantir l'efficacité et l'éthique de l'accompagnement du changement auprès des coachés**

4 – L' « Esprit Coachy © »

L'accompagnement dans notre vision est constitué d'une démarche, d'un processus, d'outils, mais aussi d'un état d'esprit : « l'Esprit Coachy© ».

Un professionnel de l'accompagnement ne tiendra son rôle auprès des individus et des organisations qu'en possédant une **vision claire de lui-même, de ces personnes qu'il accompagne et de ces organisations.**

C'est cette vision et sa posture vis-à-vis des autres et du monde qui forment un certain état d'esprit que nous appelons « l'Esprit Coachy© ».



- Être dans la **parité** — Reconnaître le fait que j'ai de la valeur et que cela n'enlève pas pour autant de valeur à l'autre ; reconnaître le fait que l'autre a de la valeur et que cela ne m'enlève pas pour autant de la valeur.
- Être **sponsor inconditionnel** de l'Identité de l'autre.
- Être avec l'autre et en recul – **l'empathie**.
- Être attentif à 3 énergies archétypales clés – **l'engagement** (qui permet l'action) – la **bienveillance** (qui permet la relation) – **l'humour** (qui permet la créativité).
- Être **authentique** dans la recherche d'une Vérité plus profonde.
- Être en lien avec les 3 intelligences : **cognitive, somatique** et **l'intelligence du champ**.
- Être dans le **discernement**, notamment qu'est ce qui est de ma responsabilité et qu'est ce qui est de la responsabilité de l'autre.
- Être dans la **contribution** au "champ collectif".
- Être **humble** dans son rôle d'accompagnant...



Être Coachy© c'est un savoir-Être, en plus d'un savoir-faire

5 – ORGANISATION DE LA FORMATION

La formation « Mobiliser les compétences de coaching dans ses pratiques d'accompagnement du changement » :

- se déroule sur **16 jours** (112 heures) à **Paris** et à **Bordeaux**
- en groupe d'environ 15 personnes
- en **6 modules de 2 ou 3 jours et 1 jour d'intégration finale** des pratiques
- sur une **durée d'environ 6 mois**, à raison d'un module toutes les 3 semaines en moyenne
- co-animée par le même binôme de coachs professionnels pendant les 16 jours
- s'ajoutent à ces 16 jours : le travail en **groupes de pairs**, l'accompagnement de **coachés "cobayes"**, la **lecture de livres de références** et l'examen final de certification Evolusens pour ceux qui la présentent.

Depuis 2002, nous avons organisé en moyenne 2 sessions par an.

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Chaque stagiaire potentiel est invité à prendre contact avec l'un des formateurs afin de bénéficier d'un **entretien personnalisé** de 1h (+ ou -) qui permettra de valider l'adéquation (ou pas) de la formation, de son esprit et des **modalités pédagogiques aux besoins du futur participant**. La réponse est donnée dans la semaine suivant ce rendez-vous. Après l'entretien (qui permet de s'assurer mutuellement de la bonne correspondance de la formation aux besoins), si le stagiaire rejoint la session de formation, un lien lui est envoyé pour lui permettre de remplir le dossier d'inscription en ligne. L'inscription définitive à la formation est effective une fois le dossier en ligne rempli et l'acompte de 10% versé ou la convention signée.

Aucune inscription n'est valable si elle n'a pas fait l'objet au préalable de l'entretien individuel personnalisé.



6 – MODALITES PEDAGOGIQUES

- La formation est coanimée pendant les 16 jours par le même **binôme de formateurs-coachs expérimentés**, pour suivre et assurer la dynamique spécifique d'apprentissage de chacun, pour vous porter une attention permanente et vous permettre de comprendre et d'intégrer les concepts et les outils en fonction de votre propre référentiel de croyances.
- Vous expérimentez un **équilibre** entre les exercices pratiques, les apports théoriques et la méthodologie.
- L'apprentissage se réalisera sous forme d'**exercices** individuels ou en groupes, et de réflexions partagées.
- Les entretiens d'accompagnement sont des **entretiens réels** et non pas des jeux de rôles. Vous aurez pratiqué plus de 20 accompagnements (sans compter le travail en groupe de pairs entre les séances).
- Chaque outil présenté fait l'objet d'une présentation, d'une **démonstration** de la part des formateurs sur les problématiques réelles des stagiaires. Ceci afin de vous montrer différents styles d'accompagnant, vous permettre de les modéliser et de **construire votre propre style**, en les pratiquant ensuite avec les autres stagiaires.
- Vous participerez à des groupes de pratique, appelés **groupes de pairs**, avec les autres stagiaires, entre les modules de formation et qui se poursuivent, en général sur plusieurs années, après la fin de la session.
- Un suivi de vos progrès avec des **feedback live** est assuré tout au long de la formation par les formateurs.
- Trois **journées d'intégration** des pratiques sont organisées le cinquième, le quatorzième et le dernier jour de la formation.
- Les modalités pédagogiques peuvent être adaptées selon les besoins des **personnes en situation de handicap** grâce à la synergie avec Agefiph et Fiphfp. N'hésitez pas à nous exprimer vos besoins.

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (www.agefiph.fr)

Fiphfp : Fonds pour l'insertion des PSH dans la fonction publique (www.fiphfp.fr) .

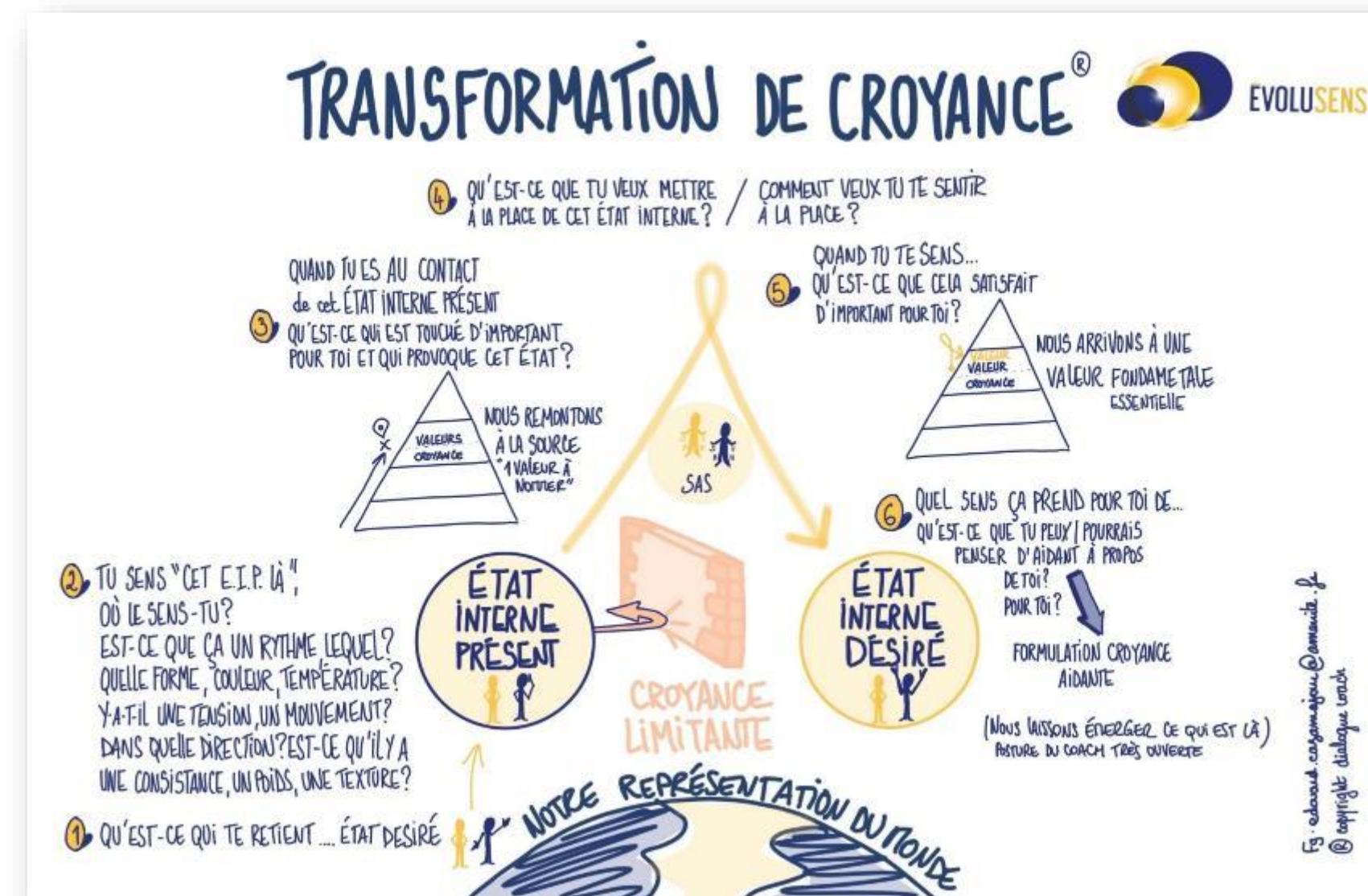


7 – SUPPORTS PEDAGOGIQUES

- Vous recevrez un **support pédagogique numérique** d'environ **120 pages de documents**, de références, de protocoles techniques d'outils d'accompagnement.
- Vous recevrez la **facilitation graphique** des principaux modèles, pour ancrer les apprentissages visuellement.
- Vous aurez accès pendant 2 ans, pour réviser, approfondir et poursuivre votre intégration, à **17 vidéos réalisées en live**, pendant la session 39, par une **équipe de tournage professionnelle**, reprenant les principaux modèles, protocoles et démonstrations constituant l'essentiel de la formation (exclusivité Evolusens). Les vidéos sont hébergées sur la plateforme Podia, qui vous permet de les lire à tout moment sur votre laptop, tablette ou smartphone.
Cliquez sur l'image ci-dessous pour visionner un extrait.



podia



8 – LES LIEUX DE LA FORMATION

– PARIS –

- En plein cœur de Paris (6e arrondissement, métro Notre Dame des Champs), nous avons choisi, depuis plus de 10 ans la maison d'accueil Adèle Picot, un écrin de verdure propice au calme et à la réflexion.
- Il nous paraît essentiel de créer un cadre favorisant le changement de référentiel que la formation propose, garant aussi de son efficacité.



– BORDEAUX –

- L'Ecole de la Rénovation Energétique (éRE) est installée en plein cœur de la métropole bordelaise et est desservie par plusieurs lignes de transports en commun
- Il s'agit d'un campus de formation au cœur d'un écosystème, des formations aux nouveaux métiers de la rénovation énergétique; une approche résolument innovante, mixant présentiel, immersion digitale et chantiers ; avec des professionnels du secteur, reconnus, mobilisés à nos côtés.



La maison d'accueil Adèle Picot et l'Ecole de la Rénovation Energétique de Bordeaux répondent aux règles relatives à **l'accessibilité aux personnes en situation de handicap** des établissements recevant du public situés dans un cadre bâti existant et des installations existantes ouvertes au public (Art. 14 du décret n. 2006-555).

9 – TARIF ET CERTIFICATION QUALIOPI

- La Formation Dialogue Coach « Mobiliser les compétences de coaching dans ses pratiques d'accompagnement du changement » est proposée au **tarif entreprise et OPCO de 6 650 € HT (7 980 € TTC)**.
- Nous avons choisi en 2015 de réduire d'1/3 le **tarif particulier** (dans le souci d'ouvrir à tous ceux pour lesquels cette démarche a du sens et qui se seraient vus limités financièrement) et de le positionner à **3870 € TTC, pour ceux qui financent à titre exclusivement personnel**.
- Le tarif pour les **Autoentrepreneur, TPE et pour les particuliers ayant recours à des co-financements institutionnels** est de **4 870 € TTC (4 050 € HT)**.



Action de Formation

- Evolusens est une société certifiée **Qualiopi** sous le n° 757838 depuis le 10 nov. 2020. Cela signifie qu'elle répond aux 7 critères et 31 indicateurs du RNQ (Registre National Qualité). **Notre formation est donc référencable par les financeurs de la formation professionnelle.**



- Pour les personnes en situation de handicap, le Responsable Handicap Evolusens peut éclairer sur les possibilités de co-financement avec AGEPIPH et FIPHFP

10 – LE PROGRAMME DE LA FORMATION « MOBILISER LES COMPETENCES DE COACHING DANS SES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT »

LES GRANDS AXES

La formation est organisée autour des 4 Portes d'Entrée suivantes :

- la Connaissance de Soi – **l'Intrapersonnel**
- la Relation – **l'Interpersonnel**
- l'Entreprise, l'Équipe – **l'Organisationnel**
- la Démarche d'Accompagnant – **le Professionnel**

Elle travaille et accorde les 3 niveaux de :

- l'intelligence **Cognitive** (la tête)
- l'intelligence **Somatique** (le corps)
- l'intelligence **du Champ** (les interrelations)

MODULES	THÈMES/OBJECTIFS
1 : POSER LES BASES	Comprendre l'accompagnement du changement avec la démarche du coaching et mieux se connaître
3 jours	Établir les conditions d'un échange relationnel
	Comprendre posture/processus et outil de l'accompagnant
	Démarrer un accompagnement en mode coaching
2 : OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES	Solidifier sa posture en poursuivant une exploration ouverte de l'objectif/Orientation Solutions
3 jours	Changer de positions et de perspectives pour contacter des ressources et faire des apprentissages
	Intégrer et approfondir les modèles et outils des 5 premiers jours
3 : RESSOURCES ET FREINS	S'ancrer dans ses ressources
3 jours	Clarifier son système de croyances
	Transformer sa représentation de la réalité
4 : S'ALIGNER	Découvrir son style unique d'accompagnant
2 jours	Rester dans sa posture alignée sur sa Vision et ses Valeurs avec le processus de la CNV
5 : "LE RETOUR DU HÉROS AU VILLAGE" du haut en bas des niveaux logiques	Renforcer le haut des Niveaux Logiques de la pensée
2 jours	Renforcer le bas des Niveaux Logiques de la pensée
6 : LE COACH EN ACTIVITÉ	Travailler la précision de l'accompagnement dans un entretien complet d'accompagnement du changement
2 jours	"Sponsoriser" l'accompagnant en activité
INTÉGRATION 1 jour	Intégration finale/clôture

11 – LES SPÉCIFICITÉS DE LA FORMATION – 1/2

LES SPÉCIFICITÉS de la formation reposent sur :

- son esprit : **l'Esprit Coachy®**
- sa pédagogie : elle est co-animée sous forme de coaching pour **accompagner chaque stagiaire dans le développement des compétences d'accompagnant du changement**
- sa méthodologie **pragmatique** qui permet en 16 jours "d'autoriser" et de **légitimer les stagiaires dans leur activité d'accompagnants du changement**
- sa **démarche de R&D** qui lui permet d'évoluer en permanence **depuis sa création en 2002**
- **une intégration en profondeur** dans la durée grâce à la mise à disposition pendant 24 mois des **17 vidéos** reprenant l'essentiel du contenu de la formation : présentation des concepts, outils, démonstrations
- **86,2 % de stagiaires recommandent la formation "sans hésitation"** (cf. l'évaluation plus loin)



PLUS CONCRÈTEMENT

- Les deux formateurs ont une solide pratique de l'accompagnement du changement, des outils qu'ils présentent, et de la formation (parcours exclusif de 385h de formation de formateurs).
- La **formation est co-animée** pendant les 16 jours par le même binôme de coachs expérimentés dans "**l'Esprit Coachy**", pour suivre et assurer la dynamique spécifique d'apprentissage de chacun, pour vous porter une attention permanente et vous permettre de comprendre et d'intégrer les concepts et les outils en fonction de votre propre référentiel de croyances.
- Un **équilibre** entre les exercices **pratiques**, les apports **théoriques** et la **démarche de coaching** vous permettra, au-delà d'une acquisition des outils, d'aboutir à un **accompagnement intégré**.
- L'apprentissage se réalisera sous forme d'**exercices individuels ou en groupes**, et de réflexions partagées.

11 – LES SPÉCIFICITÉS DE LA FORMATION – 2/2

- Les entretiens d'accompagnement sont des **entretiens réels** et non pas des jeux de rôles. Vous **aurez pratiqué plus de 20 entretiens d'accompagnement** (sans compter le travail en groupe de pairs entre les séances et l'accompagnement de "cobayes" externes) **tour à tour en tant que accompagnant, bénéficiaire et observateur** (assurant un feed-back constructif).
- **Chaque outil** présenté fait l'objet d'une présentation, d'une **démonstration de la part des formateurs** sur les problématiques réelles des stagiaires. Ceci afin de vous montrer **différents styles d'accompagnement du changement**, vous permettre de les modéliser et de construire votre propre style, en les pratiquant ensuite avec les autres stagiaires.
- **Chaque notion ou pratique importante** de la démarche d'accompagnement sera **reprise plusieurs fois**, sous différentes formes et à différents moments de la formation, pour garantir que **vous saurez pratiquer un entretien d'accompagnement du changement à l'issue de la formation**.
- Vous recevrez un **support pédagogique numérique d'environ 120 pages** de documents, de références, de protocoles techniques d'outils d'accompagnement. Vous participerez à des **groupes de pratique**, appelés **groupes de pairs**, avec les autres stagiaires, entre les modules de formation et qui se poursuivent, en général sur plusieurs années, après la fin de la session.
- Un **suivi** de vos progrès est assuré tout au long de la formation (par les formateurs et les facilitateurs).
- **Trois journées d'intégration des pratiques** sont organisées – le cinquième, le quatorzième et le dernier jour de la formation. Les techniques apprises les jours précédents sont reprises en situation d'entretien réel, pour les intégrer ensemble, et vous permettre de **prendre du recul sur votre pratique**. Les facilitateurs-coachs passent dans les groupes pour amener des précisions et guider sous forme de feed-back et feed-forward.

Cette pédagogie permet à chaque stagiaire d'utiliser le processus et les outils d'accompagnement dans le changement avec la démarche coaching pour amener les bénéficiaires à faire des apprentissages (changement de représentations) et à faire émerger ses propres ressources pour construire ses propres solutions **pour réaliser ses objectifs professionnels**.

Nous sommes intimement convaincus que la "**légitimité interne**" (celle qu'on se reconnaît soi-même) est **capitale** pour exercer cette activité d'accompagnant avec puissance et de manière non-discriminante. **Notre démarche** tout au long de la formation vise à **accompagner les stagiaires** afin qu'ils s'installent dans **leur style unique d'accompagnant** et se sentent **légitimes, autonomes et indépendants**.

12 – EVALUATION ET CERTIFICATION – 1/2

Depuis la création de la formation Dialogue Coach en **2002**, 42 sessions se sont tenues représentant plus **600 stagiaires formés**. **Depuis 2012**, date de la création de la société Evolusens (avec les formateurs actuels) près de **500 stagiaires ont été formés**, à ce jour **50 %** environ sont devenus accompagnants du changement externes ou internes. Les autres correspondent aux autres catégories de clients, dirigeants, managers, formateurs, artistes, consultants, autres..., qui souhaitent ajouter la compétence « Accompagner le changement avec la démarche coaching » à leur métier.

Parmi les stagiaires formés, environ **30%** ont souhaité se faire certifier par Evolusens en passant l'examen final auprès des certificateurs externes.

Sur ces candidats qui se sont présentés à l'examen final de certification **80%** ont été reçus avec succès.

CERTIFICATION EVOLUSENS

Quand votre formation est terminée vous pouvez recevoir **Deux Documents Evolusens-Dialogue Coach** :

1. Une **Attestation de Formation** (à condition d'avoir suivi tous les modules)
2. Un **Certificat de Compétence** délivré par Evolusens

Nous délivrons ce Certificat de Compétence aux stagiaires qui auront suivi tout le cursus de formation en respectant les modalités continues d'évaluation et qui auront passé ensuite avec succès l'examen Evolusens auprès des certificateurs externes.

12 – EVALUATION ET CERTIFICATION – 2/2

EVALUATION

Les stagiaires évaluent la formation « **à froid** » plusieurs semaines après son terme, afin d'en mesurer l'efficacité réelle en situation professionnelle.

Par exemple, sur les 5 dernières années 2020-2025 (123 répondants) et sur les 700 stagiaires de 2002 à 2025, seuls 9 ont interrompu leur formation en cours (dont 4 pour raisons de santé, et 5 pour des raisons de changement d'orientation/de poste.)

La formation est certifiée Qualiopi depuis le 10 novembre 2020, ce qui signifie qu'elle répond aux 7 critères et 31 indicateurs du RNQ (Registre National Qualité).

Evaluation Stagiaires 2020-2025		
Appréciation globale de la formation	Satisfait	Très satisfait
%	8,7	91,3
Professionalisme des formateurs	Satisfait	Très satisfait
%	4,1	95,1
Adéquation de la formation à vos attentes	Satisfait	Très satisfait
%	17,1	82,9
Recommanderiez-vous cette formation ?	probablement	sans hésitation
%	13,8	86,2

13 – REGLEMENT INTERIEUR – FORMATION EVOLUSENS – 1/2

Article 1 :

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L.6352-3 et L.6352-4 et R.6352-1 à R.6352-15 du Code du travail. Il s'applique à tous les stagiaires, et ce pour la durée de la formation suivie.

Article 2 : Discipline :

Il est formellement interdit aux stagiaires D'EVOLUSENS:

- D'introduire des boissons alcoolisées dans les locaux de l'organisme ;
- De se présenter aux formations en état d'ébriété ou en possession d'objets dangereux pour les personnes ou les locaux ;
- D'emporter ou modifier les supports de formation avec copyright ;
- De déroger aux règles de confidentialité partagées au démarrage de chaque session ;
- D'enregistrer ou de filmer une ou plusieurs sessions sans l'accord explicite des formateurs
- De présenter un comportement agressif envers le formateur ou les autres stagiaires.

Article 3 : Sanctions

Tout agissement considéré comme fautif par la direction de l'organisme de formation pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions ci-après par ordre croissant d'importance :

- Avertissement écrit par le Directeur de l'organisme de formation ;
- Blâme
- Exclusion définitive de la formation

Article 4 : Entretien préalable à une sanction et procédure.

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Lorsque l'organisme de formation envisage une prise de sanction, il convoque le stagiaire par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'intéressé contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, sauf si la sanction envisagée n'a pas d'incidence sur la présence du stagiaire pour la suite de la formation.

Au cours de l'entretien, le stagiaire a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation. La convocation mentionnée à l'article précédent fait état de cette faculté. Lors de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué au stagiaire : celui-ci a alors la possibilité de donner toute explication ou justification des faits qui lui sont reprochés.

Lorsqu'une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat est considérée comme indispensable par l'organisme de formation, aucune sanction définitive relative à l'agissement fautif à l'origine de cette exclusion ne peut être prise sans que le stagiaire n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et, éventuellement, qu'il ait été convoqué à un entretien et ait eu la possibilité de s'expliquer devant une Commission de discipline.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de 15 jours après l'entretien où, le cas échéant, après avis de la Commission de discipline.

Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée au stagiaire sous forme lettre recommandée, ou d'une lettre remise contre décharge. L'organisme de formation informe concomitamment l'employeur, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

13 – REGLEMENT INTERIEUR – FORMATION EVOLUSENS – 2/2

Article 5 : Représentation des stagiaires

Lorsqu'un stage a une durée supérieure à 500 heures, il est procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant en scrutin uninominal à deux tours. Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles, sauf les détenus admis à participer à une action de formation professionnelle.

L'organisme de formation organise le scrutin qui a lieu pendant les heures de formation, au plus tôt 20 heures, au plus tard 40 heures après le début du stage. En cas d'impossibilité de désigner les représentants des stagiaires, l'organisme de formation dresse un PV de carence qu'il transmet au préfet de région territorialement compétent.

Les délégués sont élus pour la durée de la formation. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit de participer à la formation.

Si le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin de la session de formation, il est procédé à une nouvelle élection dans les conditions prévues aux articles R.6352-9 à R.6352-12.

Les représentants des stagiaires font toute suggestion pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme de formation. Ils présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

Article 6 : Hygiène et sécurité :

La prévention des risques d'accidents et de maladies est impérative et exige de chacun le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité. A cet effet, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur dans l'organisme, lorsqu'elles existent, doivent être strictement respectées sous peine de sanctions disciplinaires.

Lorsque la formation a lieu sur le site de l'entreprise, les consignes générales et particulières de sécurité applicables sont celles **de l'entreprise ou des lieux d'accueil de la formation (le plus usuellement la maison des associations Adèle Picot)**.

Article 7:

Un exemplaire du présent règlement est transmis à chaque stagiaire (avant toute inscription définitive).

14 – NOTRE EQUIPE DE FORMATEURS ET FORMATRICES – COACH PROFESSIONNELLE.S

Evolusens est une société de formation et d'accompagnement qui place la parité, la bienveillance et l'engagement au cœur de son approche.

Depuis 20 ans, nous avons formé plus de 600 personnes qui aujourd'hui participent aux grandes transformations d'entreprises du CAC40, des ministères, du monde artistique et culturel, du corps de santé.

Nous œuvrons pour un changement social profond en facilitant l'alignement des individus dans les sphères professionnelles, organisationnelles ou individuelles.

ALESSANDRO ATTANELLI



Coach/formateur au sein d'une grande entreprise internationale pendant 12 ans, aujourd'hui Alessandro continue à former et accompagner les individus et les équipes en France et à l'étranger.

Il croit profondément en l'énergie transformatrice du groupe qui agit au niveau de l'individu et du collectif.

Sa contribution, en tant que formateur, coach individuel et d'équipe, est d'accompagner les personnes pour qu'elles mettent de l'intention et de la clarté sur leurs mots et leurs gestes au service de leur contribution unique.

Son amour pour la musique et la pratique de la danse complètent son parcours et son ADN professionnel, il est convaincu que l'émotion et le champ créés par l'art et le

spectacle jouent un rôle central de transformation joyeuse et profonde.

JEAN-LOU GRIMM HECKER



Coach de Managers et de Dirigeants

- Coach d'Équipes
- Formateur de Coaches et d'Accompagnants
- Superviseur de Coaches
- Membre fondateur du Syndicat Professionnel des Métiers du Coaching

Après plus de 20 ans comme Manager et Dirigeant dans 5 sociétés du Groupe Danone – et porté par sa croyance que « Toute personne a du Talent, mon rôle est de créer les conditions pour qu'il se révèle » – Il se consacre depuis 2002 exclusivement au

développement des Talents et à l'optimisation "du champ" entre les Hommes. « Mon souhait est de transmettre le plus largement possible cette démarche qui m'aurait été précieuse lorsque j'occupais des postes opérationnels. J'y aurais beaucoup gagné en énergie et ceux qui m'entouraient aussi. »

MURIEL HECKER



- Formatrice de coaches et d'accompagnements
- Accompagnante de publics en situation de vulnérabilité :
 - Personnes vivant en rue
 - Personnes exilées ou migrantes
 - Personnes en réinsertion en/post détention
 - Personnes âgées isolées, en fin de vie
- Approche cognitive, somatique, spirituelle

Pendant plus de 20 ans dans des milieux variés (L'Oréal, associations humanitaire et sociale, institution culturelle...), elle n'est jamais rentrée dans ce monde de jugements qui crée les conflits dans les organisations, en faisant le choix spontané de rester en lien

avec chaque personne, tout en délivrant. Accompagnante dans l'âme, elle est animée par la transmission de l'esprit coachy au cœur de l'école Dialogue Coach et l'envie de contribuer au développement de l'Économie Sociale et Solidaire. « Par la parité, l'ouverture holistique, l'orientation solution, l'action contributive et pragmatique, explorons les possibles et créons des ponts entre des mondes qui se perçoivent trop souvent séparés ».

14 – NOTRE EQUIPE DE FORMATEURS ET FORMATRICES – COACH PROFESSIONNEL.LE.S

LAURENCE LANGRAND



Passionnée par le management et les relations humaines, j'ai occupé pendant plus de 16 ans des postes de management dans différents services jusqu'à la Direction de plusieurs sites industriels.

La formation Dialogue Coach a décuplé ma posture de Manager Coach, dans une démarche d'entreprise libérée, en expérimentant le coaching d'équipe au quotidien orienté solutions.

J'ai également pu me former à la facilitation graphique et au Coaching d'Equipe ce qui m'a permis d'animer des séminaires pour des groupes internationaux, entreprises locales et start-up.

J'ai à cœur de transmettre cette formation au plus grand nombre.

EDOUARD CAZAMAJOUR



Passionné par les nouvelles tendances, l'humain et l'innovation, Edouard accompagne les organisations à distance et en présentiel dans les changements liés au numérique et au climat. Après 15 années passées au sein du groupe SUEZ, il fonde AMENITE pour faciliter ces changements et il rejoint l'équipe pédagogique d'Evolusens en 2020.

Au niveau individuel, il accompagne dirigeants, managers en transition et collaborateurs dans leur cheminement individuel et professionnel. Il combine ses casquettes de manager, coach et facilitateur pour accompagner les coachés avec bienveillance.

Coach certifié, formée par Evolusens en 2019.

CAROLINE PILLET



J'accompagne les personnes dans des périodes de transition pour leur permettre de se reconnecter à leurs envies profondes et d'enclencher des actions cohérentes avec ce qui les rend vivantes. Mon approche laisse une bonne place à l'intuition, à l'imaginaire et au corps comme des guides vers notre identité. Je pratique le coaching depuis 2009 en indépendante. Également professeur de yoga et de méditation, j'allie ces disciplines pour créer des séjours transformants, en lien avec la nature et la créativité. J'ai auparavant été consultante en ressources humaines et coach interne en entreprise. Je me suis formée au coaching auprès de Dialogue Coach et au coaching génératif avec Robert Dilts et Stephen Gilligan. Je suis certifiée

par le syndicat professionnel des métiers du coaching.

NADÈGE GUILLOU



Nadège se forme se forme au coaching en 2017 auprès d'Evolusens, puis au coaching génératif et au coaching du champ collectif. Coach certifiée, elle accompagne dès lors des particuliers, et intervient également pour des coachings de groupe.

Nadège a créé l'école de danses latines parisienne Callesol en 2004 et la co-dirige. Elle enseigne les danses latines, ainsi que la méthode de Gasquet. Elle est également formatrice pour le CQP d'animateur sportif AGEE, pour la certification Sport Santé, et la méthode de Gasquet.

Elle développe les journées "la Bulle" autour du bien-être corporel et mental des femmes. Le corps est au cœur de ses pratiques d'accompagnement, comme vecteur d'expression et d'émotion, et révélateur des cheminements intimes.

15 – EN SAVOIR PLUS – 1/3

Cliquez directement sur les images pour accéder aux vidéos de témoignage de nos stagiaires :



NOS RÉFÉRENCES...



CONTENU ET RÉFÉRENCES DE LA FORMATION

Thèmes et Outils

changement ; ombre ; verbal et non-verbal ; synchronisation ; feedback ; strokes ; empathie ; positions de vie ; triangle infernal de Karpman ; positions de perception ; dialogue des parties ; niveaux d'apprentissage ; niveaux logiques de la pensée ; détermination d'objectif ; chunks ; cadrage ; validation des objectifs ; écologie ; SCORE ; approche orientée solutions ; échelles ; décision ; rationalité limitée ; ligne de temps ; visioning ; centrage ; variété requise ; métaphore de l'entreprise ; imaginisation ; intelligences multiples ; génie ; croyances : freins et moteurs ; métamodèles du langage ; sémantique générale ; recadrage ; transformation de croyances ; ancrage ; communication Non Violente ; métaprogrammes ; alignement des niveaux logiques ; vision ; mission ; soi évolué ; symbolique ; métaphore du manager ; typologies ; topologie ; mentors ; limites du changement ; responsabilité ; double incertitude du fait humain... et des outils originaux Dialogue Coach©

Auteurs

R.Dilts – S.Gilligan – H. A. Simon – A. Newell – R. Bandler – J. Grinder – M. H. Erickson – D. Beriot – J.Monbourquette – C. Rogers – G. Bateson – École de Palo Alto – Aristote – A. Korzybski – M.Saucet – S. DeShazer – B. O'Hanlon – R. Ashby – G. Morgan – D. Porot – H. Gardner – E. Berne – S. Wells – L. M. Hall – J.-A. Malarewicz – M.Rosenberg – T. d'Ansembourg – C.G.Jung...

Modèles

Programmation Neuro-Linguistique (PNL) – Analyse Transactionnelle (AT) – Approche Systémique de Palo Alto – Sémantique Générale – Entretien stratégique – Communication Ericksonienne – Sciences Cognitives – Sciences des Organisations – Communication Non Violente...

NOUS CONTACTER



contact@evolusens.net

(+ 33) 06.20.38.46.48



Evolusens
8, rue de l'Est
92100 Boulogne-Billancourt