

Livret d'accueil Evolusens

Juin 2026



Sommaire

Evolusens SAS	3
Public concerné	4
Objectifs de la formation	5
L'« Esprit Coachy © »	6
Organisation et inscription	7
Modalités pédagogiques	8
Supports pédagogiques	9
Les lieux de la formation	10
Tarifs	11
Le programme de la formation	12
Les spécificités de la formation	18
Certification RS7455	19
Compétences attestées	20
Modalités d'examen	21
Évaluation de la formation	22
Règlement intérieur	23
Notre équipe	24
Témoignages	25
Contenu et références de la formation	26
Nous contacter	27

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 associé & 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 individus dans des transitions personnelles et 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 POUR PASSER LA CERTIFICATION :

- 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

À l'issue de la formation vous pourrez :

Créer et maintenir une relation de confiance avec les personnes accompagnées afin de faciliter leur engagement dans le processus de changement.

Appliquer un processus de coaching structuré dans vos pratiques d'accompagnement pour permettre une appropriation ancrée et durable des évolutions visées par les coachés.

Explorer les besoins, motivations profondes et freins au changement des personnes accompagnées afin d'identifier les axes clés de travail et les leviers nécessaires à un accompagnement efficace.

Faire émerger les objectifs de transformation propres à chaque coaché, en mobilisant des outils et techniques du coaching en vue de déclencher une mise en action pragmatique et alignée avec le sens et ses valeurs.

Mobiliser les talents et ressources internes des personnes accompagnées, lever leurs freins et croyances limitantes afin de renforcer leur autonomie et leur pouvoir d'agir dans la durée.

Ajuster sa posture de coach 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 ET INSCRIPTION

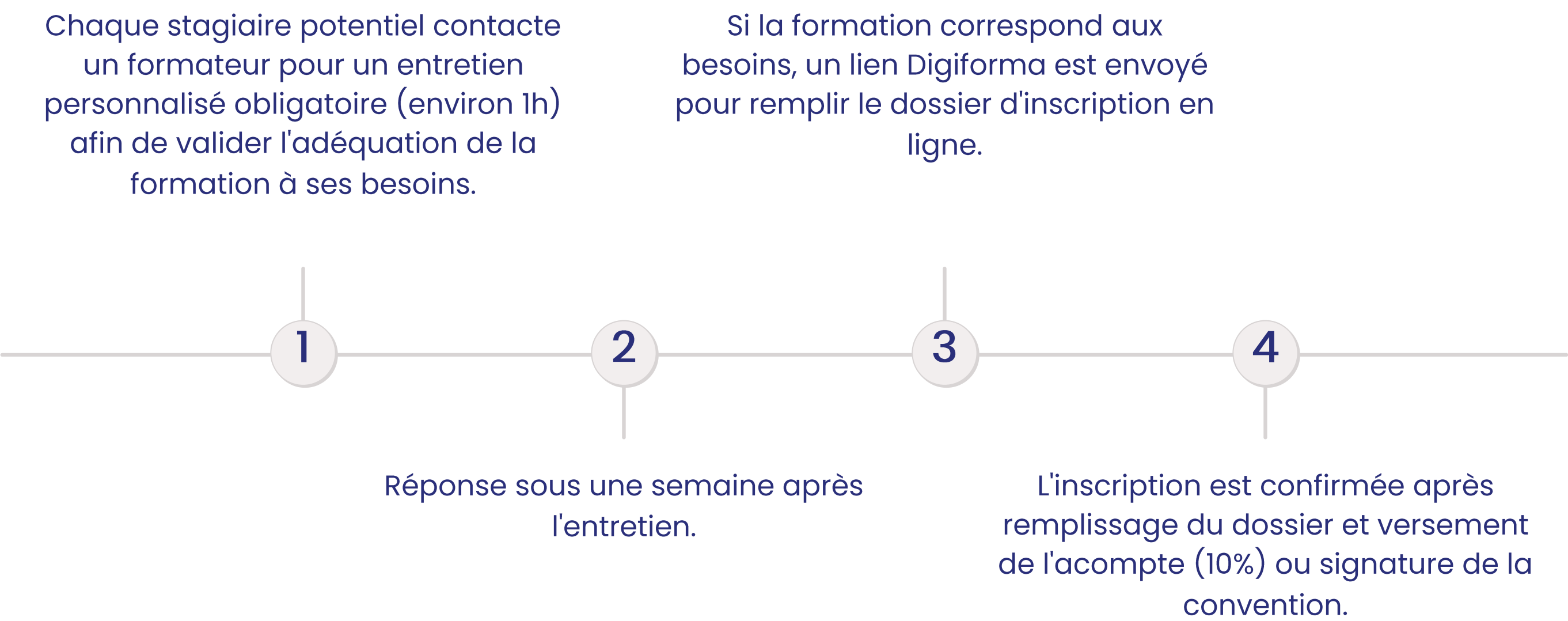
ORGANISATION DE LA FORMATION

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

- se déroule sur 17 jours (119 heures) pour les stagiaires qui souhaitent passer la certification
- se déroule sur 16 jours (112 heures) pour les stagiaires qui ne souhaitent pas passer la certification
- a lieu 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



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

Support pédagogique numérique

Vous recevrez un support pédagogique numérique d'environ 120 pages de documents, de références, de protocoles techniques d'outils d'accompagnement.

Facilitation graphique

Vous recevrez la facilitation graphique des principaux modèles, pour ancrer les apprentissages visuellement.

Accès aux vidéos de formation

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.



8 – LES LIEUX DE LA FORMATION

PARIS : Adèle Picot

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 : Athénée municipal de Bordeaux



Nos lieux de formation 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 – TARIFS

TARIF FORMATION AVEC CERTIFICATION RS (17 jours)



Entreprise	7470 HT	8964 TTC
TPE	4866.67 HT	5840 TTC
Particulier et autoentrepreneur	4041.67 HT	4850 TTC

TARIF FORMATION SANS CERTIFICATION (16 jours)

Entreprise	6650 HT	7980 TTC
TPE	4050 HT	4860 TTC
Particulier et autoentrepreneur	3225 HT	3870 TTC

Nous pouvons vous accompagner pour la recherche de financements :

- Vous pouvez débloquer votre CPF (plafond 1500 euros) sur mon compteformation.fr pour notre formation certifiante France Travail,
- Votre conseiller peut vous accompagner pour une prise en charge partielle ou totale de notre formation OPCO,
- Les Opérateurs de Compétences peuvent soutenir votre projet de formation avec une prise en charge Région,
- Explorer la possibilité de bénéficier d’une enveloppe que les régions dédient aux formations certifiantes.

CERTIFICATION QUALIOPI

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 référençable 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 »

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 ces 3 niveaux :



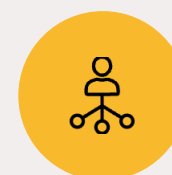
L'intelligence Cognitive

(la tête)



L'intelligence Somatique

(le corps)



L'intelligence du Champ

(les interrelations)

Nous avons conçu la Formation "Mobiliser les compétences de coaching dans ses pratiques d'accompagnement du changement" pour vous permettre d'intégrer la posture, le processus et toutes les compétences pour accompagner le changement de manière professionnelle dès la fin de la formation.



MODULE 1 : POSER LES BASES

Ce module introductif est structuré autour des points clés suivants pour poser les fondations de votre pratique de coaching :

Premier Jour

- Se représenter son rôle de coach (exercice du Dessin Projectif)
- S'engager vers son rôle de coach (l'Ombre en tant que projection)
- Vivre un changement : État présent, état désiré, les freins, répulseurs, propulseurs, attracteurs (le Modèle du Changement)

Troisième Jour

- Comprendre et apprivoiser le processus itératif du coaching
- Initier un entretien de coaching : questionner pour déterminer l'objectif
- Obtenir un objectif valide : l'objectif PREMIER
- Gérer un processus de changement : le modèle SCORE
- Apprendre et progresser : le Feedback Sandwich

Deuxième Jour

- Comprendre le Processus de Coaching (7 composantes)
- Installer les conditions de l'entretien : Synchro verbale et non-verbale/Écoute silencieuse/Empathie...
- Comprendre sur quoi agit le coaching : (Les Niveaux Logiques de la Pensée)
- Se positionner par rapport à l'autre (les Positions de Vie)
- Apprendre à recevoir et donner (les Strokes)



MODULE 2 : OUVRIR LE CHAMP

Ce module explore l'élargissement des perspectives et l'approfondissement des compétences d'accompagnement sur trois journées clés, en se concentrant sur les modèles systémiques, l'approche orientée solutions et l'analyse transactionnelle.

Quatrième Jour

- Utiliser les modèles systémiques (la Variété Requise)
- Explorer l'objectif en insistant sur les ressources et les solutions (approche Orientée Solutions)
- Solidifier sa posture en adoptant les techniques de L'Orientation Solutions

Sixième Jour

- Rappel des modèles et des outils
- Révision de l'outil SCORE
- Révision des outils de l'Ombre, Dialogue des Parties et Positions de Perceptions

Cinquième Jour

- Se positionner par rapport à soi et à l'autre avec l'Analyse Transactionnelle (les Drivers, le triangle de Karpman, les états du moi)
- Etudier les interrelations entre les parties de soi à travers la systémique (Le Dialogue des Parties)
- Etudier les interrelations entre individus en changeant de perspectives (Les Positions de Perceptions)



MODULE 3 : RESSOURCES ET FREINS

- Ce module se concentre sur l'identification des ressources internes, la compréhension des freins et la transformation des croyances limitantes à travers des techniques pratiques sur trois journées.

Septième Jour

- Identifier ses talents par l'effet miroir du groupe
- Utiliser une situation ressources pour faire face à un défi (Le Centrage Actif)
- Tester les choix possibles : La Ligne de Temps, le visioning, le « soi futur »

Neuvième Jour

- Pratique de l'outil de Transformation de Croyances
- Renforcer la présence d'une croyance aidante (La Marelle des Croyances)

Huitième Jour

- Travailler la symbolique par la Métaphore
- Repérer les croyances et construire sa représentation de la réalité (La Sémantique Générale, Le Métamodèle de la PNL)
- Transformer une croyance limitante en croyance aidante (La Transformation de Croyances)



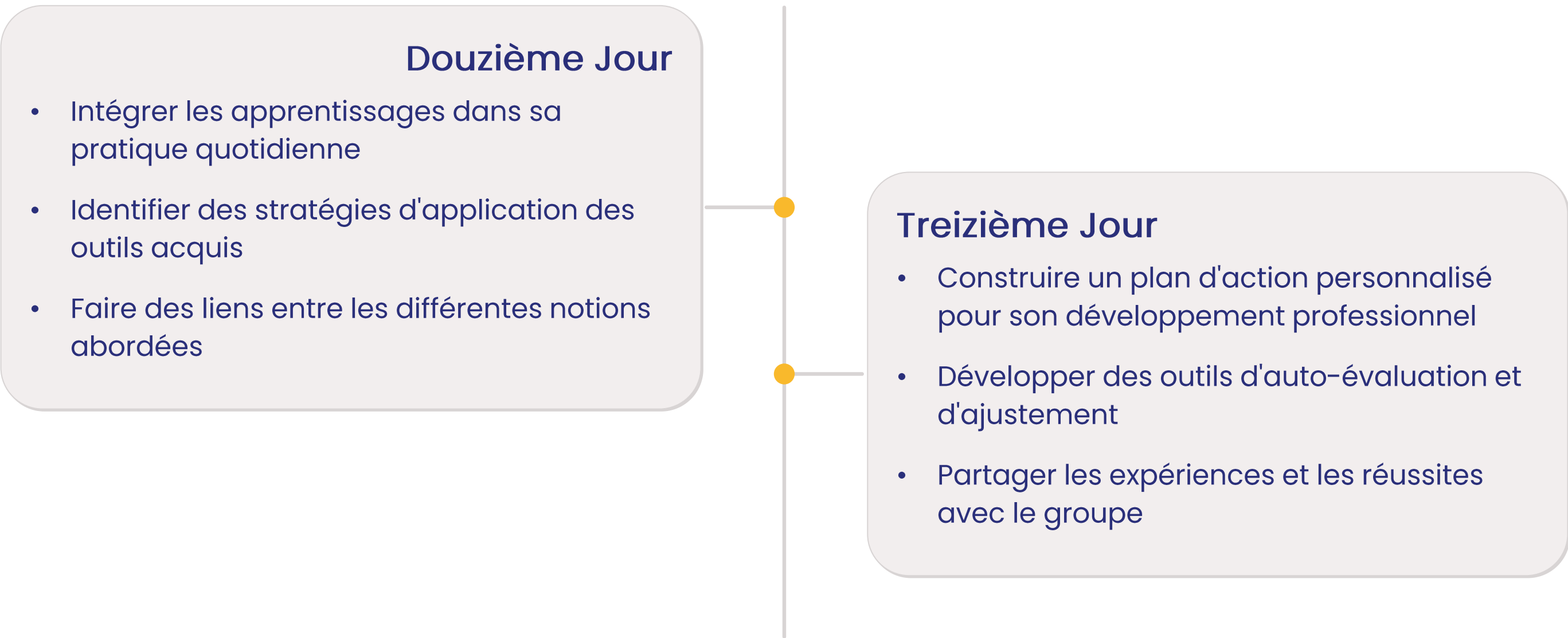
MODULE 4 : S'ALIGNER

- Ce module se concentre sur l'alignement personnel et professionnel de l'accompagnant du changement, en travaillant sur la vision, la mission et la communication non violente.



MODULE 5 : ANCRER LES APPRENTISSAGES DANS SON CONTEXTE PROFESSIONNEL

Ce module vise à faciliter l'intégration et l'application des apprentissages dans votre environnement professionnel, en établissant des liens concrets entre la formation et votre pratique quotidienne.





MODULES 6, 7 & 8 : MAÎTRISE, INTÉGRATION ET CERTIFICATION

MODULE 6 : RENFORCER LA MAÎTRISE DU PROCESSUS ET L'ALIGNEMENT Quatorzième Jour

- Décomposer le démarrage du processus de coaching (connexion/exploration/objectif) par la précision du questionnement
- Travailler la précision de l'accompagnement dans un entretien complet de coaching

Quinzième Jour

- Renforcer son alignement d'accompagnant du changement (Les Mentors)
- Synthèse des apprentissages
- Présentation des « engagements et plans d'actions » (Sponsoring du groupe)

MODULE 7 : INTÉGRATION FINALE Seizième Jour

- Approfondissement de la compréhension de l'architecture des outils
- Exercice d'intégration finale

MODULE 8 : JOURNÉE DE CERTIFICATION (POUR LES STAGIAIRES QUI VISENT LA CERTIFICATION)

Dix-septième Jour

- Journée de certification professionnelle



11 – LES SPÉCIFICITÉS DE LA FORMATION

Les spécificités de la formation reposent sur :



Son esprit

L'Esprit Coachy©



Sa pédagogie

Co-animée pour accompagner chaque stagiaire à développer ses compétences d'accompagnant du changement.



Sa méthodologie pragmatique

Permet aux stagiaires de s'autoriser et de se légitimer comme accompagnants du changement en 16 jours.



Sa démarche de R&D

Évolue en permanence depuis sa création en 2002.



Une intégration en profondeur

Accès pendant 24 mois à 17 vidéos récapitulant les concepts, outils et démonstrations clés de la formation.



Recommandation élevée

86,2 % des stagiaires recommandent la formation "sans hésitation".

PLUS CONCRÈTEMENT

- Formateurs experts avec une solide pratique (385h de formation de formateurs).
- Co-animation par un binôme de coachs expérimentés sur 16 jours pour un suivi personnalisé.
- Plus de 20 entretiens d'accompagnement réels pratiqués, sans jeux de rôles.
- Reprise et approfondissement des notions clés pour une maîtrise pratique complète.
- Notre démarche accompagne les stagiaires à développer leur style unique, renforçant légitimité, autonomie et indépendance.

12 – CERTIFICATION RS



La certification « Mobiliser les compétences de coaching dans ses pratiques d'accompagnement du changement » (nr. d'inscription RS7455) a été délivrée par France Compétences le 17/12/2025 avec une validité de 3 ans.

PUBLIC VISE PAR LE TITRE

Cette certification s'adresse aux professionnels amenés à accompagner le changement auprès des collaborateurs, de manière hiérarchique ou hors hiérarchie :

- manager intermédiaire
- DRH/RRH
- Consultant accompagnant des entreprises /organisations (en RH, organisation, gestion du changement)
- Pilote de projet
- Dirigeant de TPE ou de business unit

PREREQUIS ET MODALITES D'ACCES A LA CERTIFICATION

- 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
- Modalité d'accès : après un parcours de formation continue



13 – COMPÉTENCES

1 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.

2 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.

3 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.

4 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.

5 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.

6 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 celles en situation de handicap, afin de garantir l'efficacité et l'éthique de l'accompagnement du changement auprès des coachés.



14 – MODALITÉS D'EXAMEN

LE PASSAGE DES ÉPREUVES



ÉPREUVE 1

Dossier de synthèse écrit, décrivant le contexte, le déroulé, les méthodes et moyens mobilisés pour accompagner le changement auprès d'un coaché en mobilisant les compétences de coaching, transmis au jury d'évaluation en amont.



ÉPREUVE 2

Mise en situation professionnelle d'accompagnement du changement auprès d'un coaché, sous la forme d'une mise en situation réelle réalisée à l'oral face au jury d'évaluation.



ÉPREUVE 3

Questionnement par le jury d'évaluation

LIEU DU CENTRE DE PASSAGE DES EPREUVES

- PARIS / Ecole Callesol – 4 Rue Rémy Dumoncel, 75014 Paris
- BORDEAUX / Athénée municipale

15 – EVALUATION DE LA FORMATION

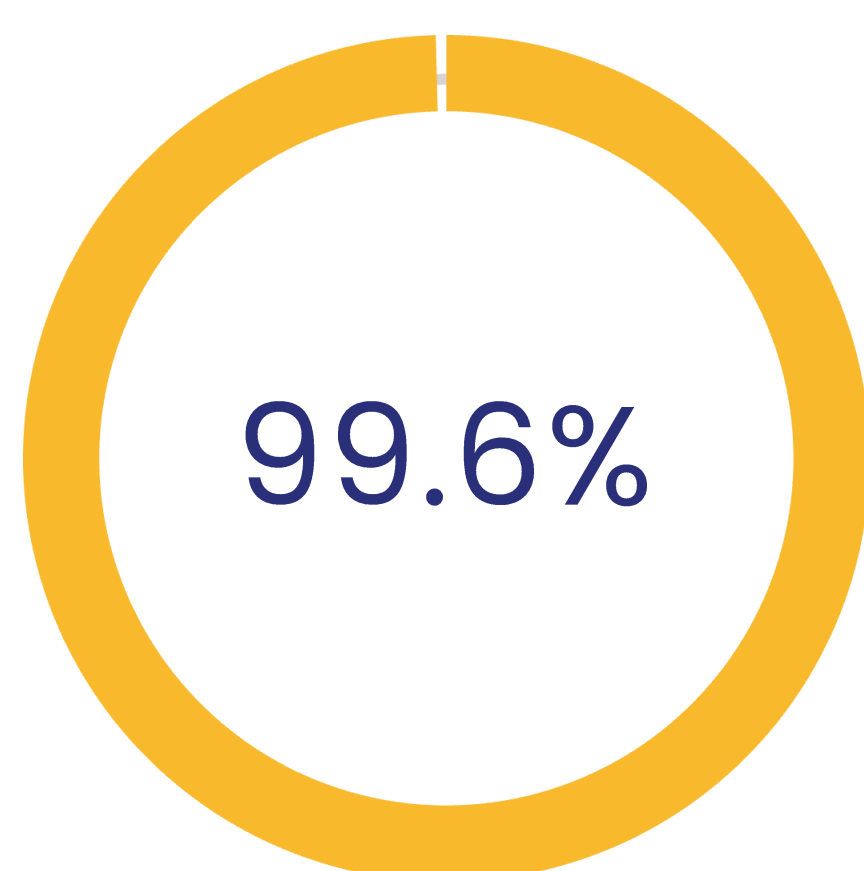
Les stagiaires évaluent la formation « à froid » plusieurs semaines après son terme, afin d'en mesurer l'efficacité réelle en situation professionnelle.

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).

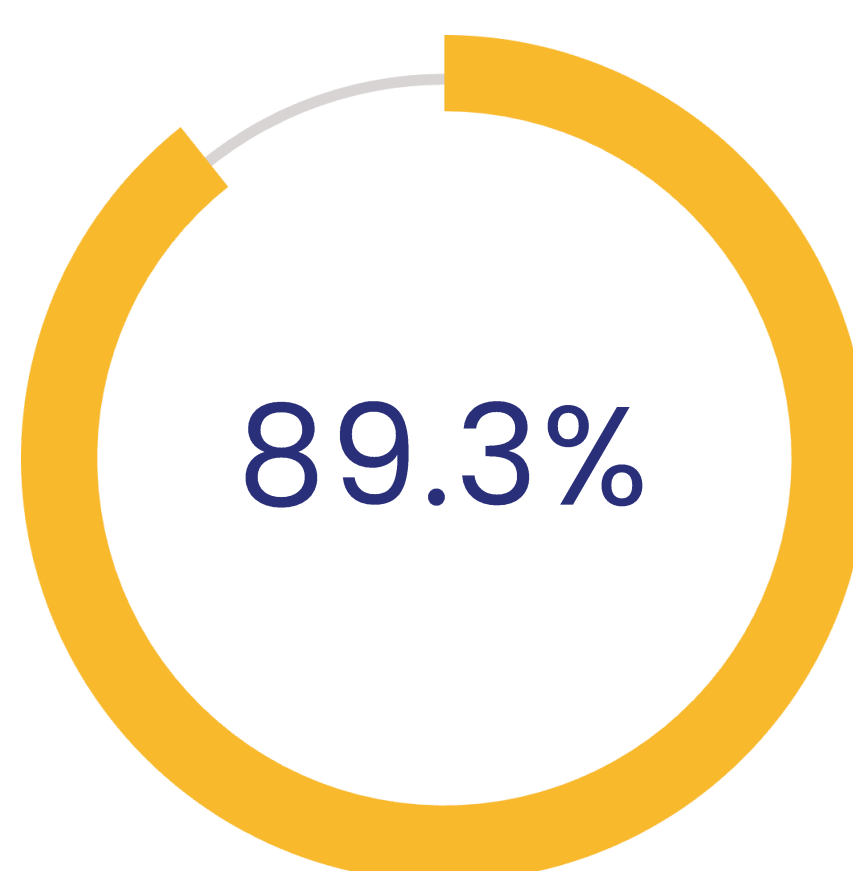
Indicateurs Clés de Satisfaction Client

Nos résultats témoignent d'un engagement fort envers l'excellence et la qualité de service. Découvrez les trois indicateurs qui reflètent la confiance et la fidélité de nos clients.



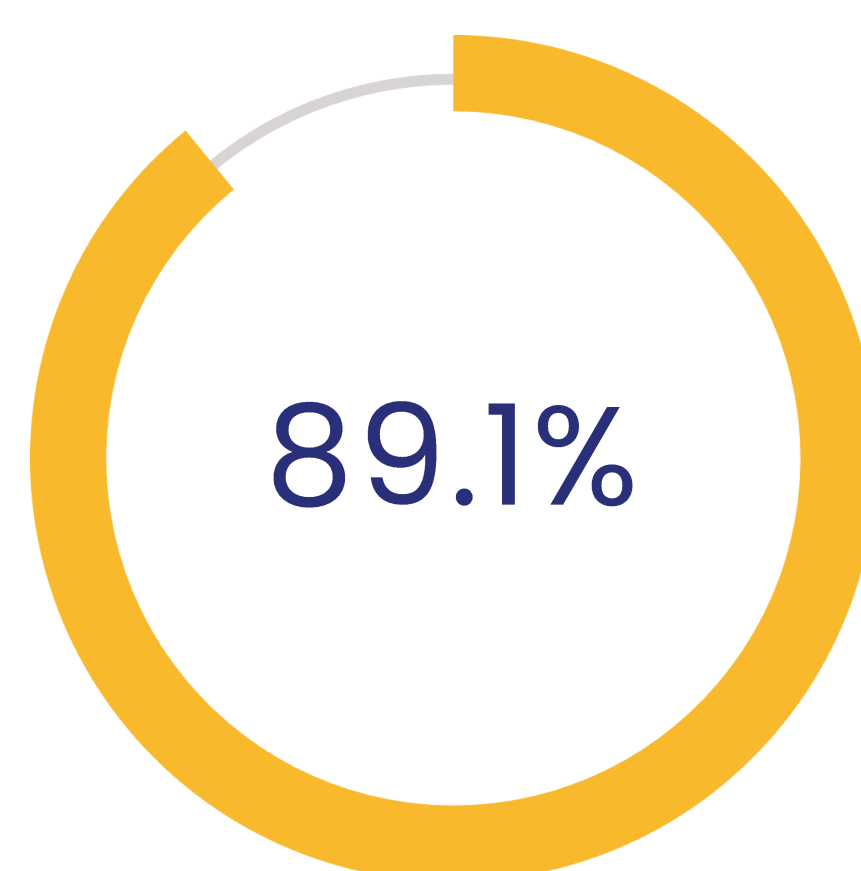
Clients Satisfaits

Un niveau de satisfaction exceptionnel qui démontre notre capacité à répondre aux attentes



Très Satisfaits

Une expérience remarquable qui dépasse les standards du marché



Recommandent

Un taux de recommandation qui confirme la confiance et la fidélité de notre clientèle

16 – RÈGLEMENT INTÉRIEUR

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

- D'introduire des boissons alcoolisées dans les locaux de l'organisme
- De se présenter aux formations en état d'ébriété
- D'emporter ou modifier les supports de formation
- De modifier les réglages des paramètres de l'ordinateur
- De manger dans les salles de cours
- D'utiliser leurs téléphones portables durant les sessions à des fins autres que celles de la formation

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.

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.

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.

Article 7

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

16 – NOTRE ÉQUIPE

FORMATEURS ET FORMATRICES – COACH PROFESSIONNELLE.S

Notre Approche

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

Notre Expérience et Impact

Depuis plus de 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.

Notre Mission

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



Muriel Hecker et
Jean-Lou Grimm
Hecker



Alessandro
Attanelli
Paris



Caroline
Pillet
Paris



Nadège
Guillou
Paris



Laurence
Langrand
Bordeaux

17 – TÉMOIGNAGES

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



18 – 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

Evolusens

8, rue de l'Est
92100 Boulogne-Billancourt
contact@evolusens.net

(+33) 06.20.38.46.48



EVOLUSENS

