



Relayance

Années
2026-2027

Parcours de formation DÉPLOYER

Table des matières

L'action de formation.....	3
Un itinéraire d'accompagnement managérial	3
Descriptif de la formation	3
Zoom sur les 6 sessions collectives.....	4
Session 1 : lancement du parcours et analyse de situation.....	5
Session 2 : trouver son style de management	6
Session 3 : la dynamique de groupe et ses applications au management.....	7
Session 4 : conduite du changement.....	8
Session 5 : relations interindividuelles	8
Session 6 : l'affirmation de soi et le leadership et clôture de la démarche	9
Regard sur la pédagogie	10
Dispositif d'évaluation des résultats de la formation	11
Déontologie	11
Accessibilité aux personnes en situation de handicap	12
Présentation du responsable du parcours	12
Contact	14
Calendrier	14
Budget	14

L'action de formation

Un itinéraire d'accompagnement managérial

Le parcours Déployer s'adresse à des Dirigeants, Managers, Responsables associatifs, Élus, qui sont face à un nouveau défi professionnel, dans une étape de vie qu'ils considèrent comme clé et qu'elles souhaitent franchir dans de bonnes conditions.

À partir de là, Déployer c'est :

- l'apport d'éclairages théoriques qui constituent autant de points de repères sur les principaux leviers du management : l'analyse de situation, le pilotage du changement, le travail en équipe, la relation à l'autre, le leadership, ...
- l'invitation à un travail sur soi et à la valorisation de son potentiel et de ses ressources propres pour franchir contraintes et obstacles,
 - la possibilité de se ressourcer entre pairs, partageant une expérience proche dans des mondes souvent très différents. Et, d'une certaine manière, de « grandir » ensemble.

Descriptif de la formation

Objectifs pédagogiques

À l'issue de cette formation, les participants auront des clés pour :

- Agir en situation complexe.
- Manager en étant soi-même.
- Mobiliser son équipe.
- Piloter le changement.
- Gagner en aisance relationnelle.
- Cultiver son âme de leader.

Participants / Public visé / Pré-requis

Cette formation s'adresse aux Dirigeants, Responsables associatifs, Élus, ...

Nous accueillons 6 à 12 stagiaires pour chaque promotion.

Les prérequis suivants sont vérifiés lors d'un entretien préalable avec un responsable Reliance :

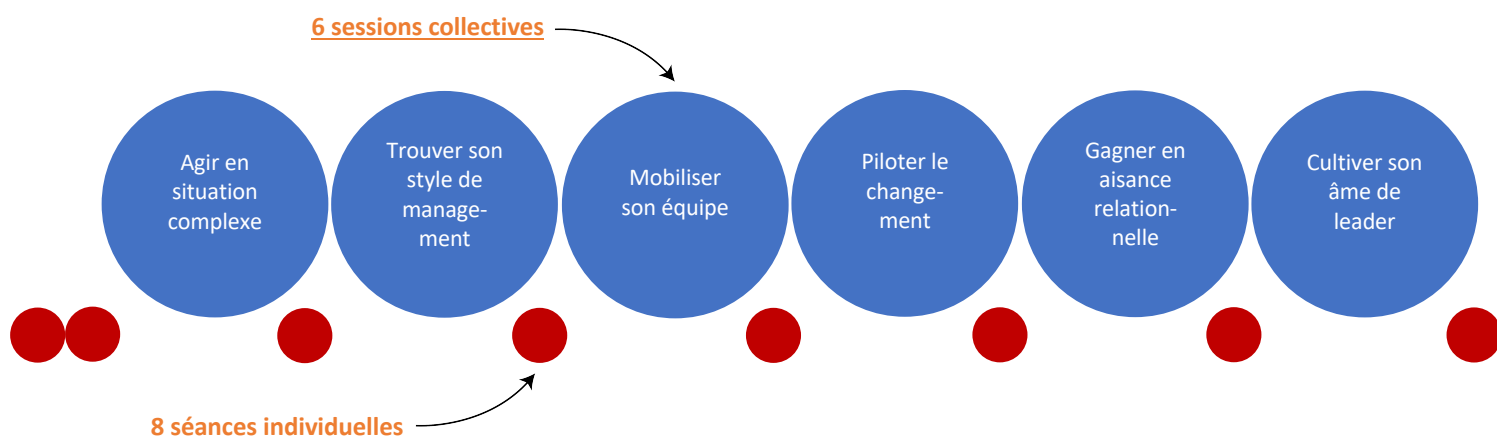
- Être face à un enjeu qui requiert une forte mobilisation personnelle.
- Être prêt à se former et à s'impliquer personnellement.
- S'engager dans la démarche sur toute la durée.

Organisation de la formation et architecture du parcours

Il est proposé une formation de :

- 6 sessions de deux jours, centrées autour des 6 objectifs, en groupe de formation avec des pairs partageant une expérience unique aux enjeux forts. Une journée de formation dure 7 heures, soit 84 heures de formation en collectif.
- 8 séances d'accompagnement individuel d'1H30, au service de l'accompagnement à l'acquisition des compétences, de la personne et de son projet. Ces séances ont pour objectif de répondre aux questions des participants, de renforcer les concepts et thèmes abordés lors des sessions collectives, bref, de renforcer les acquis et d'avoir un suivi individuel de l'atteinte des objectifs du participant. Soit 12 heures en individuel.

En résumé :



Soit au total 96 heures de formation.

Un support de formation sera remis à chaque participant.

Zoom sur les 6 sessions collectives

Remarques :

1. Le scénario de chaque session est donné à titre indicatif. Elles seront ajustées en fonction de la dynamique de groupe et de ce qu'il se passe.
2. Chaque module de la formation est composé d'un ensemble de différents temps : des **apports méthodiques** s'adressant à ceux qui ont besoin de compréhension, **des clés, outils et exercices pratiques** pour les plus pragmatiques, et **des temps de partage d'expérience** pour ceux qui ont besoin de construire ensemble.

Session 1 : lancement du parcours et analyse de situation

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les prérequis de la posture d'analyse.
- Se familiariser avec deux outils d'analyse de situation : l'analyse stratégique (M. Crozier) et l'analyse culturelle (R. Sainsaulieu).

1^{ère} demi-journée : lancement du parcours – positionnement

Chaque participant est invité à situer sa démarche dans le parcours Déployer en lien avec son parcours et son projet professionnel. Il le fait à partir d'une réflexion personnelle supportée par un questionnaire. Il est invité à se présenter devant le groupe à partir de ce qu'il choisit de livrer aux autres de sa réflexion.

La constitution du groupe s'établit autour du projet pédagogique de déployer qui est présenté par les animateurs et autour des règles de fonctionnement que le groupe de formation choisit de se donner.

2^{ème} demi-journée : analyse stratégique

L'analyse de situation est abordée pour commencer à partir de l'analyse stratégique inspirée des travaux de Michel Crozier :

- Introduction à l'analyse stratégique (exposé)
- Présentation d'une méthode de conduite d'une analyse stratégique
- Application à partir d'un film (Omnibus)
- Application au cas d'une organisation en projet de transformation (cas apporté par Relayance) ; déboucher sur un sociogramme de la situation.

3^{ème} demi-journée : analyse stratégique et culturelle

Présentation de l'analyse culturelle à partir des travaux de R. Sainsaulieu.

Exercice d'application aux situations vécues par les stagiaires.

Combinaison de l'analyse culturelle et de l'analyse stratégique pour déboucher sur un sociogramme enrichi.

4^{ème} demi-journée : approfondissement de l'analyse de situation et application aux organisations des stagiaires

Présentation de la matrice Relayance des identités de rôle (sujet / fonction / acteur)

Application des outils de l'analyse de situation à la situation de chaque stagiaire qui dégage la problématique sur laquelle il veut avancer.

Session 2 : trouver son style de management

Objectifs pédagogiques :

- Situer son projet professionnel et managérial dans l'ensemble de son parcours.
- Identifier les valeurs qui guident sa posture managériale.
- Identifier et gérer ses priorités en tant que manager.
- Identifier ressources et obstacles dans la conduite de son projet professionnel et de son parcours en tant que manager.

1^{ère} demi-journée : identification de sa ligne de vie managériale

Chaque participant est invité à situer son propre projet professionnel à partir d'une réflexion sur sa propre histoire professionnelle et les changements qu'il y a vécus. Cette réflexion s'appuie, ainsi que l'ensemble de ces 2 jours, sur une adaptation par Relayance du modèle du Hudson Institute revisité notamment en France par le Dôjô :

- apports sur les anciens et nouveaux principes (mes croyances en tant que manager),
- introspection pour y situer son propre parcours,
- partage en groupe.

2^{ème} et 3^{ème} demi-journées : identification de ses priorités en tant que manager et travail sur le cycle du changement

Chaque participant est invité à réfléchir à la manière dont il investit ses différents domaines de vie et il gère son temps et les satisfactions / insatisfactions qu'il en retire. Il est invité à exprimer pour lui-même un certain nombre d'aspirations qui l'aident à situer les valeurs professionnelles qui l'habitent aujourd'hui et comment elles s'inscrivent dans sa trajectoire.

Apport sur le concept de cycle du changement. Exercice où chaque participant est invité à se situer sur ce cycle pour mieux situer sa progression professionnelle.

Un exercice d'auto-conseil permet à chacun de faire appel à sa propre bienveillance et de l'inviter à enrichir la lecture des possibles qui s'offrent à chacun aujourd'hui.

4^{ème} demi-journée : projection des mises en mouvement souhaitées ; choix de priorités

Chaque participant est invité à projeter les mises en mouvement qui lui tiennent à cœur et à les situer dans le contexte de sa vie professionnelle qui l'attend. Il identifie les ressources et contraintes avec lesquelles il va avoir à composer pour réussir les mises en mouvement qu'il choisit de prioriser.

À partir d'un guide de réflexion individuelle, chaque participant réalise cette séquence sous

Version 4- Septembre 2023

6

forme de réflexion personnelle. À l'issue, il choisit de partager ce qu'il veut au groupe qui devient témoin de son engagement à se mettre en route.

Session 3 : la dynamique de groupe et ses applications au management

Objectifs pédagogiques :

- Apprendre à fixer un contrat de groupe
- Savoir poser un cadre et des règles de fonctionnement claires
- Mobiliser des outils et méthodes permettant de générer de l'énergie collective au sein d'une équipe / identifier les conditions du travail en équipe
- Animer une équipe, y compris avec des tensions

1^{ère} et 2^{ème} demi-journées : introduction à la dynamique de groupe

Le groupe en formation vit une expérience de dynamique de groupe à partir d'un exercice proposé par Relayance et s'approprie à partir de cette expérience et d'apports des formateurs :

- Les bénéfices qu'on peut retirer de la mise en dynamique de groupe d'une équipe
- Les principales étapes de constitution de cette dynamique
- Les moyens de faire vivre la dynamique de groupe ou de la susciter et les conditions pour y parvenir

Éclairages théoriques à partir des travaux de Kurt Lewin sur la dynamique de groupe, de Bernard Hévin sur la notion de frontières et de Charles Rojzman sur la peur dans la vie des groupes.

3^{ème} demi-journée : entraînement aux rôles d'animateur et de participant

Les principales attributions de l'animateur et la palette d'outils dont il dispose pour jouer tout son rôle sont ici présentées.

Les participants sont invités à s'entraîner à partir de différents exercices à prendre toute leur place d'animateur :

- Exercices de positionnement corporel et vocal
- Conduite de réunions
- Identification à partir d'expériences fréquemment vécues par les stagiaires des points de progrès qu'ils peuvent mettre en œuvre dans leur contexte professionnel.

4^{ème} demi-journée : utilisation de l'énergie de groupe dans le management de son équipe

Partage d'expériences sur la conduite de sa propre équipe et des moyens de renforcer sa cohésion au service du projet. Diagnostic du fonctionnement des équipes de chacun des participants à partir des principaux structurants de la vie d'une équipe.

Session 4 : conduite du changement

Objectifs pédagogiques :

- Prendre conscience de ce qu'un projet de changement suppose
- Comprendre ce qui se joue derrière les processus de changement individuels et collectifs : notion de résistance, de guidance, de rythme, etc.
- Choisir et décider

1^{ère} et 2^{ème} demi-journées : méthodologie de conduite du changement

Relayance présente l'expérience du cabinet en matière de conduite du changement qui privilégie le plus souvent des méthodes de transformation portées par les acteurs eux-mêmes. Les principes de conduite du changement issus de cette expérience sont présentés.

Un exercice apporté par Relayance permet à la fois de reprendre les apports d'analyse de situation et d'appliquer à ce cas les principes de conduite du changement présentés.

Un second exercice issu de l'expérience des stagiaires permet de revenir sur la méthode et de la confronter à l'expérience vécue par les stagiaires.

3^{ème} et 4^{ème} demi-journées : application de la conduite du changement aux situations des stagiaires

Chaque stagiaire est maintenant invité pendant 45 ' à se faire coacher devant le groupe à partir de la situation de conduite du changement de son choix en lien avec son projet professionnel du moment.

Le stagiaire est coaché par le formateur qui n'est pas son coach dans les autres séances. Le groupe écoute et réagit seulement à la fin de chaque séquence de coaching.

Session 5 : relations interindividuelles

Objectifs pédagogiques :

- Écouter et reformuler
- Se sensibiliser à la communication non violente
- Faire la distinction entre fait et jugement
- Comprendre les bases du langage émotionnel

- Comprendre la notion de besoins
- Faire la distinction entre demande et exigence

1^{ère} et 2^{ème} demi-journées : la posture d'accueil et d'écoute

- Travail sur la reformulation : exposé + entraînement sous différents modes
- Travail sur les attitudes spontanées : test de repérage personnel + éclairages théoriques sur les 6 attitudes de Porter : évaluation - interprétation – soutien – enquête – résolutoire et compréhension

3^{ème} et 4^{ème} demi-journées : « comment dire, exprimer quelque chose qui convient ou qui ne convient pas à quelqu'un avec qui j'ai intérêt à trouver des modes de coopération valables »

- Présentation de l'approche de M. Rosenberg
- Distinction Faits et jugements : exposé + exercice
- Le langage émotionnel (la peur, la joie, la colère, la tristesse) : exposé + exercice
- Les besoins vitaux : exposé
- La distinction entre demande et exigence : exposé et exercice
- Exercice d'entraînement sous différents modes

Session 6 : l'affirmation de soi et le leadership et clôture de la démarche

Objectifs pédagogiques :

- Affirmer son identité de leader (en s'y entraînant dans le groupe)
- Saisir les différentes qualités et fonction d'un leader
- Apprendre à dire non
- Identifier comment augmenter son propre potentiel

Cette session se déroule en résidentiel.

1^{ère} demi-journée : introduction au leadership

Les stagiaires sont invités à travailler sur les figures du leadership qui leur conviennent et celles qu'ils repoussent.

A partir de ce matériau, l'animateur présente les 5 constituants du leadership qui seront travaillés pendant la session :

- La capacité à mobiliser
- L'image que l'on dégage
- L'affirmation de soi
- L'efficacité personnelle
- La congruence

2^{ème} demi-journée : la capacité à mobiliser

Exposé sur le leadership à travers 10 approches de la mobilisation d'une équipe.

Exercice réflexif sur les capacités de chacun à utiliser ces approches. Recherche de points de progrès personnels dans ce domaine.

3^{ème} demi-journée : l'efficacité personnelle ; l'affirmation de soi

Échange d'expériences sur l'efficacité personnelle de chacun.

Autotest sur l'assertivité et pistes de réflexion apportées par un formateur sur les moyens de développer l'affirmation de soi.

4^{ème} demi-journée : la congruence et bilan de la formation

Présentation de la congruence comme dimension de synthèse d'un leadership assumé.

Invitation à la réflexion individuelle sur ce sujet à partir d'un travail conclusif sur l'ensemble de la session. Invitation à un bilan individuel et une projection.

Ouverture à un partage devant les autres sur cette base.

Le parcours se termine par un bilan collectif sur le parcours de formation.

Chaque participant situe son évolution dans son parcours et fait un retour sur la dynamique de groupe et l'accompagnement à l'aide d'un exercice créatif ainsi que d'un tour de table.

Regard sur la pédagogie

La méthode proposée pour cette formation est élaborée à partir d'une **pédagogie active** :

- Le/les intervenant(s)-formateur(s) privilégie(nt) délibérément une pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant acteur de sa propre formation et parte(nt) des expériences et de l'analyse de situations concrètes vécues ou proposées par les participants et en faisant référence à leur quotidien professionnel.
- Il favorise le travail collectif en s'appuyant sur les ressources propres à chacun.
- Ce qui se passe dans le groupe de formation sert de matériaux de travail dans une perspective de transmission des savoir-faire.
- Pour stimuler et enrichir la formation, l'intervenant a recours à des techniques variées et complémentaires :
 - Partage d'expérience ;
 - Partage de représentations ;
 - Simulations et études de cas ;
 - Auto-diagnostic ;
 - Le partage de savoirs par la rencontre entre des experts et le groupe ;

- Les passerelles entre le collectif, les sous-groupes et l'individuel durant les sessions de formation et dans les intersessions (groupes de pairs) ;
- La dimension modélisante de la posture adoptée par les formateurs ;
- Les temps d'introspection et de travail sur soi ;
- L'apport de regards extérieurs via des rencontres ponctuelles
- L'apport de contenus et de bibliographies proposés à chacune des sessions et selon le thème abordé.
- Éclairages théoriques ;
- Exercices pratiques, jeux de rôle ;
- Etc.
- Un support pédagogique sous forme de classeur sera remis à chaque participant. Par ailleurs, tout au long de la formation chacun aura accès aux moyens mis à disposition par Relayance et notamment à sa bibliothèque.

Dispositif d'évaluation des résultats de la formation

Nous suggérons de croiser différents types d'évaluation complémentaires :

- ✓ Feuille(s) d'émargement signée(s) par séquence de travail par les stagiaires et le formateur.
- ✓ Tour de table pour déterminer les attentes et le positionnement des stagiaires.
- ✓ Exercices et mises en situation.
- ✓ Suivi individuel des stagiaires, lors des 8 séances d'intégration.
- ✓ Une évaluation orale à chaud en fin de formation.
- ✓ Une évaluation de l'action par les participants eux-mêmes sur la base d'un questionnaire de satisfaction remis à l'issue de chaque intervention.
- ✓ En cas de prise en charge par la structure, une séance tripartite permettra de fier les objectifs en amont de la formation et une évaluation par le commanditaire aura lieu dans le cadre d'une séance de bilan.

Déontologie

La réussite d'une telle action suppose une déontologie claire et respectée, c'est à dire un cadre de travail qui peut se décliner en 3 points centraux :

- **L'assiduité** : pour favoriser la dynamique et la continuité du processus, les personnes qui s'engagent à participer à cette démarche de formation-action sont tenues d'y assister dans sa globalité.
- **La liberté d'expression** : au sein de l'action, chaque personne du groupe est libre de dire ou de ne pas dire ce qu'elle pense/ressent

- **La confidentialité** : ce qui est dit dans le groupe appartient au groupe qui doit pouvoir en garder la maîtrise.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

La formation est accessible aux personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite. La formation peut donc être adaptée si besoin.

Si vous êtes en situation de handicap, merci de bien vouloir nous contacter au préalable afin que nous puissions définir ensemble les modalités nous permettant de vous former dans les meilleures conditions.

Présentation du responsable du parcours

Ce parcours de formation sera piloté par Sébastien Weill, dirigeant du cabinet. Il pourra faire intervenir l'un ou l'autre intervenant, expert dans son domaine, au cours de la formation.

Parcours

Sébastien Weill intervient depuis 2004 comme consultant senior pour le compte d'entreprises et de collectivités principalement sur des missions de transformation et d'accompagnement au changement ou sur des missions de formation.

Formation

1998 : Maîtrise de sociologie, spécialisation sociologie des organisations, Université Marc Bloch Strasbourg

1999 : DESS « villes et conflits », Université Marc Bloch Strasbourg

2000 : Formation d'animateur de réseau face aux violences urbaines

2000-2003 : Formation à la thérapie sociale, Impatiences démocratiques, Arles, Institut Charles ROJZMAN

2004 : Formation de formateurs, institut Charles Rojzman

2006-2008 : Formation et certification au coaching, Dôjô à Paris

2012-2013 : Maître Praticien en PNL (Repères et Dôjô)

2014-2016 : Initiation à l'analyse transactionnelle, la sémantique générale, l'hypnose eriksonienne, la ligne du temps

2017-2018 : Formation et certification aux approches narratives (La Fabrique Narrative, Paris)

2019 : TOB, Gilles Pellerin (Reflect Lyon)

2020 : « 7 renoncements pour faire face à la complexité », François Balta, Reflect, Lyon

2023 : Formation à l'intelligence du corps, Eve Berger, Paris

2025 2026 : Formation à la Thérapie du Lien et des Mondes Relationnels (TLMR), Mimethys, Strasbourg

Sébastien Weill bénéficie actuellement d'une supervision de sa pratique assurée par François Balta.

Contact

Si vous avez besoin d'avoir des informations complémentaires concernant

- **la pédagogie de la formation (prérequis, contenu, ...)** :

Contactez : Sébastien Weill, gérant du cabinet et formateur – 03 89 45 62 23 –

sebastien.weill@relayance.fr

- **les aspects administratifs de la formation** :

Contactez : Julie Schaller, assistante administrative et comptable – 03 89 45 62 23 –

julie.schaller@relayance.fr

Calendrier

Sessions collectives :

- 8 et 9 octobre 2026,
- 5 et 6 novembre 2026,
- 10 et 11 décembre 2026,
- 14 et 15 janvier 2027,

- 18 et 19 février 2027,
- 15 et 16 avril 2027.

Sessions individuelles programmées avec chacun des participants.

Budget

Relayance est un organisme de formation déclaré sous le numéro de formateur 42 68 01935 68, en préfecture de la région Alsace. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'état.

Ce type de formation est facturée au forfait, soit pour l'ensemble de la formation (96 heures) :

☐

Entreprises : 6 900 € HT

☐

Associations et collectivités territoriales et petites entreprises : 5 900 € HT

☐

Particuliers : nous consulter.

TVA : 20%

Coût TTC de la session de formation : ____ TTC

La facturation des honoraires s'effectue à 50% au démarrage et à 50% à l'issue de la formation. Des frais de location de salle et de repas sont à compter en sus.

Fait à
Pour Relayance,

en 2 exemplaires, le
Pour _____,


Sébastien Weill
RELAYANCE
12bis rue de la Sinne
68100 Mulhouse
+33 (0)3 89 45 62 23
www.relayance.fr