



PROGRAMME DE FORMATION

Assertivité et leadership au féminin

Oser, s'affirmer, mobiliser ses forces et communiquer pour mieux collaborer

DURÉE	FORMAT	EFFECTIF	NIVEAU
2 jours (14h00)	Présentiel	10 stagiaires max.	Public féminin

COORDONNÉES / CONTACT DE LA PERSONNE EN CHARGE DE LA FORMATION

Responsable pédagogique Rodolph Castel

Email contact@paul-william-castel.com

Adresse 285 rue de la Grande Tousque – La Duranne – 13100 Aix-en-Provence

Téléphone +33 (0)4 51 62 06 80

Site internet paul-william-castel.com/academie

Référent handicap Rodolph Castel — contact@paul-william-castel.com

CONTEXTE

Cette formation de deux jours s'adresse aux femmes qui souhaitent développer leur assertivité et leur leadership. Elle propose un parcours structuré pour mieux se connaître, mobiliser ses forces et oser s'affirmer dans son environnement professionnel.

La première journée — « Et si nous osions ? » — invite les participantes à explorer le cadre de l'exigence et du soutien, à décoder le langage de leurs émotions, à identifier leurs talents et leurs forces (référentiel CliftonStrengths de Gallup) et à apprivoiser leurs zones d'ombre (blind spots) afin de mobiliser pleinement leurs ressources.

La deuxième journée — « Communiquer de façon assertive et collaborer » — outille les participantes pour s'exprimer avec clarté et respect, mieux collaborer et donner du feedback constructif. Elle s'appuie sur la méthode OSBD (Observation, Sentiment, Besoin, Demande) issue de la Communication Non Violente (M. Rosenberg) et sur la méthode FRIA pour le feedback.

PUBLIC VISÉ

Femmes dirigeantes, managers, cadres, expertes, chefs de projet, entrepreneuses et professionnelles en prise de responsabilité ou en évolution de poste, souhaitant développer leur assertivité, mobiliser leurs forces et affirmer leur leadership dans un cadre bienveillant et exigeant.

PRÉ-REQUIS

Aucun. La passation préalable du questionnaire CliftonStrengths (Gallup) est recommandée pour exploiter pleinement le module 3 ; le test sera proposé en amont de la formation aux participantes qui ne l'auraient pas déjà réalisé.

ACCESSIBILITÉ DE LA FORMATION AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap (merci de nous consulter pour l'étude de faisabilité).

Contactez notre référent handicap : Rodolph Castel — contact@paul-william-castel.com — +33 (0)4 51 62 06 80.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier ses émotions, ses talents et ses forces pour mieux se connaître et oser s'affirmer.
- Apprivoiser ses zones d'ombre (blind spots) et ses zones de développement pour les mobiliser sereinement.
- Communiquer de façon assertive selon la méthode OSBD (Observation, Sentiment, Besoin, Demande).
- Donner et recevoir du feedback constructif (méthode FRIA) pour mieux collaborer.

À l'issue de la formation, la stagiaire sera en mesure d'identifier ses forces et son rapport à ses émotions, d'oser s'affirmer dans son environnement professionnel et de communiquer de manière assertive et constructive avec ses interlocuteurs.

DURÉE, DATE ET HORAIRES DE LA FORMATION

Formation d'une durée de 14h00 sur 2 jours (consécutifs ou non), en présentiel dans les locaux du client.

Date : à définir avec le commanditaire.

Horaires : 9h00 — 12h30 / 13h30 — 17h00 (chaque journée).

DISPOSITIONS PRATIQUES

Afin de garantir la qualité de ses formations, Paul-William Castel L'Académie limite ses sessions à 10 stagiaires par session.

Format individuel ou sessions collectives intra-entreprise, exclusivement dans les locaux du client en Région Sud.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES / ORGANISATION

Formation proposée en format 100 % présentiel, dans les locaux du client.

MOYENS TECHNIQUES, PÉDAGOGIQUES ET D'ENCADREMENT

Encadrement (formateur) : Rodolph Castel — Master Ressources Humaines (Paris I Panthéon-Sorbonne), Executive MBA HEC Paris, coach professionnel certifié ICF, facilitateur en Codéveloppement, accrédité Insights Discovery. 22 ans d'expérience comme consultant RH et DRH d'entreprises internationales en croissance.

Méthodes pédagogiques : alternance d'apports théoriques, d'auto-diagnostics (notamment CliftonStrengths), d'ateliers expérientiels, de jeux de rôle et de mises en situation à partir de cas réels apportés par les participantes ; feedbacks individuels et collectifs ; pratique de la Communication Non Violente.

Moyens techniques : supports de cours remis aux participantes, paperboard, vidéoprojecteur, vidéos pédagogiques, grille des 120 émotions, rapport CliftonStrengths (Gallup), supports d'entraînement OSBD et FRIA.

DÉLAIS ET MODALITÉS D'ACCÈS

- Analyse de la demande et validation de la faisabilité du projet du stagiaire ou de l'entreprise.
- Entretien avec le responsable pédagogique ou. Responsable ressources humaines.
- Inscription via courriel ou via le site internet paul-william-castel.com/academie.
- Délai d'accès : 15 jours ouvrés minimum entre la confirmation de l'inscription et le démarrage de la formation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation de positionnement à l'entrée en formation visant à mesurer les acquis initiaux du stagiaire.

L'évaluation des acquis est réalisée au travers d'un contrôle continu avec des évaluations formatives régulières (auto-diagnostics, mises en situation OSBD, exercices FRIA, jeux de rôle) et d'une évaluation finale sous forme de présentation du plan d'engagement personnel.

Remise d'une attestation de suivi de formation à l'issue de la session.

TARIFS

3 000 € HT pour les 2 jours (1 500 € HT / jour), net de TVA.

TVA non applicable, article 261-4-4° a) du Code Général des Impôts — Paul-William Castel L'Académie est exonéré de TVA au titre de la formation professionnelle continue.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute précision et pour l'établissement d'un devis personnalisé.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Accueil des stagiaires (10 min)

- Rappel des objectifs et des modalités de la formation.
- Tour de table, attentes individuelles et présentation du formateur.

JOUR 1 — Oser : connaître et mobiliser ses forces

Module 1 — Mentalité de croissance et secrets de l'apprentissage (1h30)

Objectif pédagogique : S'approprier le cadre « exigence et soutien » et les fondamentaux d'une mentalité de croissance pour oser apprendre et se développer.

Contenus abordés :

- Le cadre commun « exigence et soutien » : pour soi et pour les autres.
- La mentalité de croissance (C. Dweck) : les compétences ne sont pas innées, elles se développent.
- Les quatre ingrédients clés de l'apprentissage : effort sur le long terme, challenges, erreurs et feedback.
- La niaque : passion × persévérance — la formule prédisposition × effort = compétence ; compétence × effort = performance.

Activités réalisées :

- Tour de table : attentes, joies et craintes — choix d'une image symbolisant son état d'arrivée.
- Auto-diagnostic individuel : mentalité de croissance vs. mentalité fixe.
- Atelier collectif : ce que nous voulons faire vivre dans le « exigence et soutien ».

Évaluation du module : restitution des engagements individuels pour incarner exigence et soutien tout au long du parcours.

Module 2 — Le langage des émotions : décoder pour s'orienter (1h15)

Objectif pédagogique : Développer son vocabulaire émotionnel, identifier ses émotions et comprendre leurs messages pour mieux s'orienter dans l'action.

Contenus abordés :

- Les émotions comme boussole : ce sont des informations à écouter, pas à réprimer.
- Les quatre émotions fondamentales et leurs besoins associés : la joie (partager), la peur (être rassurée), la colère (être entendue, respectée), la tristesse (être consolée).
- La grille des 120 émotions pour enrichir son vocabulaire émotionnel.
- L'intelligence émotionnelle : identifier ses émotions et celles des autres pour mieux communiquer.

Activités réalisées :

- Exercice d'identification des émotions ressenties la veille à partir de la grille des 120 émotions.
- Atelier collectif : repérer dans quel registre émotionnel je me situe le plus souvent.
- Réflexion individuelle : à quoi mes émotions m'invitent-elles aujourd'hui ?

Évaluation du module : restitution structurée de son rapport personnel aux émotions, avec feedback du formateur.

Module 3 — Identifier ses talents et ses forces (CliftonStrengths) (1h45)

Objectif pédagogique : Identifier ses talents naturels et ses forces (référentiel CliftonStrengths de Gallup) et comprendre comment les mobiliser dans son activité professionnelle.

Contenus abordés :

- Pourquoi connaître ses talents : ils décrivent, influencent, filtrent et expliquent ; sans point de départ, pas de plan d'action.
- De la pyramide de l'engagement Gallup (Q12) aux talents individuels.
- Talent × Investissement = Force : la formule du développement.
- Les 34 thèmes de force répartis en 4 domaines : Exécution, Influence, Développement des relations, Réflexion stratégique.
- Quelques principes : les thèmes sont neutres ; les différences sont des avantages ; nous avons tous besoin d'entraide.

Activités réalisées :

- Restitution individuelle de son rapport CliftonStrengths : top 5, top 10, bottom 5.
- Atelier sur feuille A3 : ma force qui résonne le plus, celle que je veux développer, mon blind spot, mon bottom 5.
- Partage en collectif et identification des complémentarités au sein du groupe.

Évaluation du module : présentation orale de son profil de forces avec feedback du formateur et des pairs.

Module 4 — Mobiliser ses forces et apprivoiser ses blind spots (1h15)

Objectif pédagogique : Apprendre à mobiliser ses forces de façon intentionnelle et à reconnaître ses blind spots pour les gérer sereinement.

Contenus abordés :

- Le blind spot : une perception négative involontaire qui surgit lorsqu'on sur-utilise un point fort.
- Les zones de développement : ce qui ne nous est pas naturel, sans être une faiblesse.
- Les quatre stratégies pour gérer ses faiblesses : contrebalancer par un talent dominant, collaborer, minimiser l'effet, faire de son mieux.
- Trois questions clés : nommer ses talents, en être fière, les utiliser de façon intentionnelle.
- Oser parler de ses succès et des forces mobilisées.

Activités réalisées :

- Atelier individuel : lister 10 succès vécus et identifier les forces mobilisées.
- Défi collectif : oser parler de ses succès à au moins deux autres participantes.
- Atelier : identifier un projet à investir et les forces à mobiliser pour le réussir.

Évaluation du module : présentation d'un projet personnel avec les forces mobilisées et les blind spots à surveiller.

JOUR 2 — Communiquer de façon assertive et collaborer

Module 5 — Les leviers et obstacles de la collaboration (1h15)

Objectif pédagogique : Identifier les leviers d'une collaboration efficace et les obstacles mentaux qui la freinent.

Contenus abordés :

- Pourquoi et quand collaborer : les enjeux de la collaboration transverse en entreprise.
- Ce qui rend une collaboration difficile : sources de tension, blocages relationnels, malentendus.
- Les trois pièges mentaux qui sabotent la collaboration : les jugements et étiquettes, la pensée binaire (juste/injuste, vrai/faux), le langage déresponsabilisant (« je suis en colère parce que tu... »).
- L'iceberg de la communication : ce qui est visible vs. ce qui se joue en dessous (besoins, émotions, intentions).

Activités réalisées :

- Réflexion individuelle : situations professionnelles nécessitant de collaborer.
- Atelier post-it : qu'est-ce qui rend une collaboration difficile, de quoi ai-je besoin pour l'améliorer ?
- Identification de ses propres pièges mentaux à partir d'une situation vécue.

Évaluation du module : restitution structurée d'une situation collaborative à enjeu, avec décodage des freins identifiés.

Module 6 — L'assertivité OSBD : Observer, Sentir, Besoin, Demande (1h30)

Objectif pédagogique : S'approprier les quatre ingrédients de la communication assertive issus de la Communication Non Violente (M. Rosenberg).

Contenus abordés :

- Étape 1 — Observer sans juger ni interpréter : différencier le fait de l'émotion qu'il suscite.
- Étape 2 — Sentir sans juger : formuler son sentiment plutôt qu'un commentaire ou un jugement.
- Étape 3 — Identifier son besoin sans le projeter sur l'autre : besoins de survie, nourriture, autonomie, intégrité, expression de soi, ordre mental, social et spirituel.
- Étape 4 — Formuler une demande concrète, positive, réaliste et négociable.
- « Nos besoins ont plus besoin d'être reconnus que d'être satisfaits ».

Activités réalisées :

- Exercice d'entraînement : transformer des phrases jugeantes en observations factuelles.
- Cartographie individuelle de ses besoins fondamentaux et des situations où ils sont mis en tension.
- Atelier : reformuler une situation difficile selon les quatre étapes OSBD.

Évaluation du module : présentation orale d'une reformulation OSBD, avec feedback du formateur et des pairs.

Module 7 — Entraînement OSBD sur cas réels et jeux de rôle (1h45)

Objectif pédagogique : Pratiquer la communication assertive sur des cas réels apportés par les participantes et ancrer les automatismes.

Contenus abordés :

- Le rôle des deux expressions clés « pour le moment » et « et en même temps » (au lieu de « mais »).
- Sortir du scénario victime/coupable et du jeu « qui a tort, qui a raison ».
- La demande comme proposition d'action concrète et négociable, alternative à l'attente silencieuse.
- Les pièges à éviter : exigence déguisée, demande floue, demande négative, demande non réaliste.

Activités réalisées :

- Entraînement individuel sur une grille de situations professionnelles à reformuler en OSBD.
- Jeux de rôle en sous-groupes sur des cas réels apportés par les participantes.
- Atelier collectif : listage et résolution de cas pratiques communs.

Évaluation du module : mise en situation orale d'un cas réel en OSBD, avec feedback du formateur et des pairs.

Module 8 — Le feedback (méthode FRIA) et plan d'engagement (1h15)

Objectif pédagogique : Donner et recevoir du feedback constructif selon la méthode FRIA, et formaliser son plan d'engagement personnel post-formation.

Contenus abordés :

- Le feedback : c'est quoi, pourquoi, comment — un levier essentiel de la mentalité de croissance.
- La méthode FRIA en 4 étapes : Faits (irréfutables), Ressenti (irréfutable), Interprétation (assumée comme telle), demande d'Action.
- Donner du feedback positif, constructif, de recadrage.
- Recevoir du feedback : posture d'accueil, distinction entre ce qui appartient à l'autre et ce qui m'appartient.
- Les engagements personnels post-formation : incarner exigence et soutien, mobiliser ses forces, oser, mieux collaborer.

Activités réalisées :

- Atelier en binôme : pratiquer un feedback FRIA sur une situation concrète.
- Rédaction individuelle de son plan d'engagement à 30 / 60 / 90 jours.
- Partage de ses engagements auprès du collectif.

Évaluation du module : présentation orale de son plan d'engagement personnel, avec feedback du formateur et des pairs.

Évaluation finale (15 min)

Présentation finale (10 min) : la stagiaire restitue son top 5 de forces, ses blind spots, sa cartographie émotionnelle, sa pratique de l'OSBD et du feedback FRIA, et son plan d'engagement personnel à 30 / 60 / 90 jours. Restitution structurée et feedback formateur sur les quatre objectifs travaillés sur les deux journées.

Débriefing fin de formation (10 min)

- Questions / réponses.
- Bilan de fin de formation et engagements individuels post-formation.

- Recueil de satisfaction stagiaire à chaud.
- Remise de l'attestation de suivi de formation.

SYNTHÈSE DU DÉROULÉ PÉDAGOGIQUE

Horaire	Séquence pédagogique	Durée
	JOUR 1 — OSER : CONNAÎTRE ET MOBILISER SES FORCES	
09h00	Accueil, cadre commun « exigence et soutien », attentes	0h30
09h30	Module 1 — Mentalité de croissance et secrets de l'apprentissage	1h30
11h00	Pause	0h15
11h15	Module 2 — Le langage des émotions : décoder pour s'orienter	1h15
12h30	Déjeuner	1h00
13h30	Module 3 — Identifier ses talents et ses forces (CliftonStrengths)	1h45
15h15	Pause	0h15
15h30	Module 4 — Mobiliser ses forces et apprivoiser ses blind spots	1h15
16h45	Bilan de la journée et engagements individuels	0h15
	JOUR 2 — COMMUNIQUER DE FAÇON ASSERTIVE ET COLLABORER	
09h00	Reprise, retours d'expérience depuis le Jour 1	0h30
09h30	Module 5 — Les leviers et obstacles de la collaboration	1h15
10h45	Pause	0h15
11h00	Module 6 — L'assertivité OSBD : Observer, Sentir, Besoin, Demande	1h30
12h30	Déjeuner	1h00
13h30	Module 7 — Entraînement OSBD sur cas réels et jeux de rôle	1h45
15h15	Pause	0h15
15h30	Module 8 — Le feedback (méthode FRIA) et plan d'engagement	1h15
16h45	Évaluation finale, débriefing et remise des attestations	0h15