

Parcours dirigeant.e

# Leadership et transformation

*Une expérience apprenante pour  
vous connecter à votre puissance d'agir  
dans un monde incertain*

**EPIGO**



# Former les leaders de demain



Le Covid 19 nous a confronté à nos vulnérabilités de manière abrupte et concrète. Notre conviction : nous avons collectivement besoin d'une nouvelle classe de leader pour transformer en profondeur nos organisations.

Des leaders alignés et coopératifs, sachant utiliser à bon escient les leviers émotionnels et faire preuve d'esprit entrepreneurial.

Pour cela, nous proposons une **expérience apprenante** en 6 jours de **formation**, avec un accompagnement en **coaching** individuel et un travail de **co-construction** pour un collectif resserré de dirigeant.e.s sélectionné.e.s qui souhaitent réaliser ce *pas de côté*.

# Sommaire de la plaquette

p.4

## En 3 slides

- Pourquoi une formation pour les leaders ?
- 6 jours pour se (trans)former et transformer son organisation
- Informations pratiques

p.8

## Introduction

- Pourquoi cette formation ?
- Nos convictions
- Vision
- La formation

p.13

## Étape 1

- Objectifs du parcours
- Méthodes transmises
- Programme détaillé 1/2
- Programme détaillé 2/2
- Modalités pédagogiques

p.19

## Étapes 2 et 3

- Programme étape 2
- Programme étape 3

p.22

## Modalités pratiques et info complémentaires

- Modalités pratiques
- EPIGO
- Références clients
- Equipe pédagogique

En 3 slides...

# Pourquoi une formation pour les leaders ?

Le Covid 19 a confronté les leaders dans les organisations à des vulnérabilités de manière abrupte et concrète :

- Sur quoi fonder ses décisions stratégiques devant tant d'incertitudes ?
- Comment embarquer des équipes en engageant durablement les collaborateurs malgré la distance relationnelle ?
- Comment continuer à construire du sens autour de son activité en étant aligné avec ses propres convictions, ambitions, repères et valeurs ?

Notre conviction : nous avons collectivement besoin d'une nouvelle classe de leaders pour transformer en profondeur nos organisations. **Des leaders aligné.e.s et coopératif.ve.s, sachant utiliser à bon escient les leviers émotionnels et faire preuve d'esprit entrepreneurial.**

**Ce.tte « leader du monde d'après » présente trois types de compétences :**

- Stratège et entrepreneant.e, il-elle sait construire une organisation résiliente, capable de fonctionner dans des environnements imprévisibles
- Aligné.e et connaissant ses propres modes de fonctionnement, il-elle sait que la première façon de faire bouger les comportements commence par faire bouger ses propres manières de faire.
- Conscient.e de son rôle et des fonctionnements collectifs, il-elle sait que le leadership est un évènement, pas un statut, et sait favoriser la coopération et l'innovation en s'appuyant sur l'intelligence collective

# 6 jours pour se (trans)former et transformer son organisation

Un parcours pour fonder un nouveau style de leadership, en lien avec les enjeux actuels des dirigeant.e.s. Nous proposons une **expérience apprenante** en 6 jours de **formation et 6 séances de coaching individuel sur 3 mois**, avec un travail de **co-construction** pour un collectif resserré de dirigeant.e.s sélectionné.e.s qui souhaitent réaliser ce *pas de côté*.



## 6h de coaching individuel

J'identifie mes moteurs et freins pour mettre en place les apprentissages dans mon contexte



## Journée 6 en collectif

Je gère les enjeux politiques et émotionnels à l'œuvre dans la transformation



## Journée 5 en collectif

J'impulse le co-design d'une vision collective de l'organisation et de la gouvernance



## Journée 4 en collectif

Je clarifie et coconstruis une représentation partagée des enjeux de mon organisation



## Journée 3 en collectif

J'identifie les dynamiques de groupe pour construire un climat de confiance propice à la transformation



## Journée 2 en collectif

Je développe mon écoute des motivations des équipes et fluidifie ma communication



## Journée 1 en collectif

J'identifie mon style de leadership et mon rapport à l'incertitude



## Groupes de pairs

J'identifie mes moteurs et freins pour mettre en place les apprentissages dans mon contexte

Le programme est pensé comme la première étape d'un parcours en 3 grandes étapes : l'étape 1 de 6 jours visant à poser les bases de son leadership. Le parcours peut se poursuivre avec les étapes 2 et 3 visant à initier et déployer concrètement la transformation dans son organisation

## Format

- Durée : 6 jours de formation en présentiel (formule à distance selon le contexte), + intersessions avec supports vidéo + coachings individuels + accès à l'échange avec le groupe inter session.
- Les journées de formation sont réparties sur 4 sessions de 1 ou 2 jours, et positionnées sur des vendredis ou vendredi + samedi, afin de garantir la compatibilité avec un emploi de temps de dirigeant.
- Horaires : 9h – 17h30
- Lieu : à Paris ou à distance si nécessaire

## Dates

- Dates à fixer
- Possibilité d'organiser en Intra sur demande

## Tarif

Pour les 6 jours de formation, les supports vidéo en intersession et 6 séances de coaching en distanciel

- Tarif particuliers et micro-entreprises : 4 900 € HT par personne
- Tarif entreprise de moins de 50 salariés : 7 480 € HT par personne
- Tarif entreprise de plus de 50 salariés : 11 860 € HT par personne

## Public

- Cadres dirigeants
- Managers de managers
- Managers de grandes équipes
- Pilotes d'un projet de transformation

# Introduction

# Pourquoi cette formation ?

## Vers des organisations résilientes

Nous avons besoin de nouveaux leaders pour rendre nos organisations résilientes

### Le Covid19 : un révélateur des dysfonctionnements du management

- Si on parle depuis plusieurs années de l'ère du nouveau VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), la crise sanitaire est venue matérialiser d'une manière saisissante l'incertitude et l'interdépendance du monde actuel. Cet événement rare a mis à l'arrêt l'économie mondiale, chose impensable quelques semaines auparavant.
- Les approches managériales gestionnaires d'hier s'avèrent caduques, les stratégies basées sur la planification et l'anticipation se révèlent inefficaces voire contre-productives.
- Par ailleurs, la distanciation physique à vocation à perdurer, la capacité des dirigeants à cultiver le lien avec leurs équipes et à les motiver devient cruciale.

### Des leaders résilient.e.s pour piloter la transformation

- La résilience est la capacité d'un système à encaisser un choc. La résilience d'une organisation dépend en grande partie de la disposition d'esprit et une capacité d'agir de ses dirigeant.e.s. Bonne nouvelle, cela s'apprend et se pratique.
  - C'est par leur transformation intérieure que les dirigeant.e.s pourront se connecter à leur puissance d'agir et la mettre au service de la transformation de leur organisation.
- **Spécialiste de la coopération et des modalités de travail collectif, Epigo accompagne depuis plus de 30 ans des dirigeant.e.s de grands groupes, de PME, de startups, d'organisations publiques ou associatives...**
- **Cette formation s'appuie sur notre pratique de la formation et de l'accompagnement pour permettre des changements concrets, réalistes et porteurs d'un avenir meilleur. La crise nous montre combien les dirigeant.e.s ont du mal à changer de logiciel, même les plus talentueux. Parce qu'ils n'ont pas les outils et méthodes. C'est cela que nous souhaitons leur apporter ici.**

# Notre conviction ?

*Favoriser l'émergence du leadership coopératif au sein des organisations*

## La coopération est la condition de la survie dans les environnements incertains

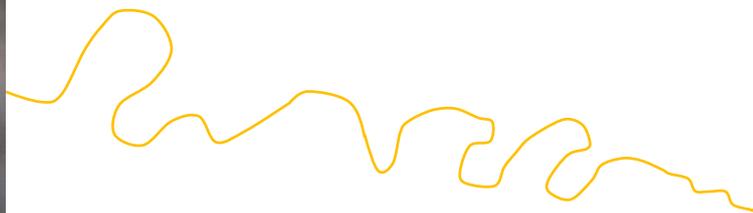
- Face à l'interdépendance et l'imprévisibilité des facteurs à prendre en compte, à la nécessité d'embarquer l'ensemble des parties prenantes, la coopération au sein des organisations n'est plus une option cosmétique. Il est souhaitable qu'elle devienne le mode par défaut.
- Fini, donc, la compétition permanente, les luttes de pouvoir et les logiques de territoires !

## Les émotions sont les leviers de la transformation et de l'engagement

- Il n'y a pas de changement qui ne soit émotionnel. Ce qui gouverne nos évolutions individuelles et collectives, ce ne sont pas les idées, mais ce qu'on ressent.
- Dans un contexte d'automatisation où l'IA et la data deviennent incontournables, les ressorts émotionnels ne sont plus des contraintes mais des leviers pour embarquer, guider et soutenir vos collaborateurs.
- Fini, donc, l'archétype du-de la dirigeant.e stratège et cérébral.e !

## La stratégie doit faire de la place à l'initiative et à l'apprentissage

- Dans un monde connu et prévisible, il suffit d'exécuter des modèles ayant fait leurs preuves. Dans un monde de l'inconnu et de l'imprévisible, il devient nécessaire d'adopter des postures d'aventurier.ière ou d'explorateur.rice.
- Ce sont les boucles itératives et l'apprentissage qui font la capacité à piloter une organisation, au-delà des plans rationnels qui ne correspondent pas à une réalité constamment évolutive.
- Fini donc, les beaux plans à 3 ans qui ne servent qu'à faire vivre l'illusion du contrôle !



# Vision : portrait du-de la leader du monde d'après

Pour faire face aux chocs et à l'incertitude d'un environnement complexe, le-la leader de demain sera stratège et entreprenant.e, aligné.e et conscient.e de son rôle et des fonctionnements collectifs

## Stratège et entreprenant.e, il-elle...

- est capable de prendre acte des environnements imprévisibles, il-elle recourt à l'analyse et/ou à l'intuition selon le contexte ;
- a conscience des risques et sait approcher ses propres limites ;
- utilise avec aisance différents modèles mentaux pour comprendre le monde qui l'entoure ;
- sait construire une vision positive et la mettre en œuvre.

## Aligné.e, il-elle...

- sait que la première façon de faire bouger les comportements commence par faire bouger ses propres manières de faire ;
- a conscience de ses émotions et de leur rôle dans sa façon de décider ;
- est connecté à sa puissance d'agir, et sait gérer son énergie.

## Conscient.e de son rôle et des fonctionnements collectifs, il-elle

- sait que le leadership est un évènement, pas un statut. Il-elle prend et lâche le lead en fonction du contexte ;
- sait favoriser la coopération et l'innovation en s'appuyant sur l'intelligence collective ;
- maîtrise des outils et méthodes contemporains lui permettant d'actionner avec sérénité les leviers de la transformation.



# Etape 1 : 6 jours pour se (trans)former et transformer son organisation

Une expérience apprenante pour fonder un nouveau style de leadership, en lien avec les enjeux actuels des dirigeants

## Un parcours riche et intense...

- Le parcours se compose de 6 jours en collectif et en présentiel (si les conditions sanitaires le permettent), avec un groupe de 8 à 12 dirigeant.e.s expérimenté.e.s, il est et animé par des professionnels de la transformation.
- Ces journées sont complétées par des intersessions en sous-groupe, sous forme de travail collaboratif introspectif et créatif.
- Des séances de coaching individuel permettront à chaque participant.e de cheminer sur sa propre voie.

## ... pour vous permettre de vous connecter à votre style de leader de la transformation

- À travers le cheminement individuel dans un cadre positif et sécurisant, nécessaire à la transformation personnelle.
- À travers les échanges avec le groupe, mixte, provenant d'univers public et privé, occasion de créer des liens privilégiés autour d'une réflexion commune sur le rôle de dirigeant.e, dans un état d'esprit partagé.
- Et enfin, à travers les outils concrets, des méthodes contemporaines qui ont fait leurs preuves, des cas pratiques et de la mise en œuvre à chaque séance.

## Une occasion rare de travailler en profondeur sa posture de dirigeant.e, dans une recherche d'alignement au service de ses enjeux de transformation

- Etape 1 : construire les fondamentaux de son leadership dans la complexité

Et pour poursuivre...

- Etape 2 : initier la transformation de son organisation
- Etape 3 : déployer la transformation de son organisation

Étape 1

# Objectifs du parcours

## Se connecter à sa puissance d'agir

- Développer un alignement et une écologie intérieure
- Mieux comprendre son "style" de leadership
- Savoir prendre des décisions dans un contexte de tension
- Retrouver des marges de liberté au sein de son organisation

## Mieux s'utiliser dans la relation à l'autre et au groupe

- Être capable de créer une relation de confiance avec les différents membres de son équipe, y compris à distance
- Réajuster la relation managériale avec les télétravailleurs
- Trouver sa façon de poser le cadre, arbitrer et gérer les conflits
- Savoir nourrir l'engagement de ses collaborateurs en s'appuyant sur leurs motivations intrinsèques, à fortiori quand les équipes sont à distance

## Construire et nourrir les conditions de la coopération et de l'intelligence collective

- Comprendre la dynamique et la *biosystémie* des groupes
- Créer et faire vivre les conditions de la coopération
- Pratiquer le feedback constructif en équipe pour apprendre collectivement des erreurs
- Développer sa capacité à embarquer les équipes autour d'un projet fédérateur

## Pour être capable de concevoir et de piloter la transformation de son organisation

- Développer son sens stratégique et sa capacité à prendre du recul pour percevoir les enjeux
- Identifier et comprendre les jeux de pouvoir et de périmètres
- Nourrir une boîte à outil de modèles de pensées, d'approches et de méthodes innovantes

La première étape du Parcours dirigeant.e peut être complétée par **l'Étape 2**. Il s'agira alors d'accompagner le-la dirigeant.e dans l'engagement et le déploiement concret du projet de transformation au sein de son organisation.

# Méthodes transmises

## Des méthodes et outils concrets pour innover et embarquer

- Vous serez capable de transformer une idée en projet en vous mettant à la place du client /usager grâce au **Design Thinking**.
- Vous pourrez déployer le **Lean Startup** pour faire entrer la culture du *Test & learn* dans vos organisations, et ainsi favoriser la création de valeur même dans des contextes de grande incertitude.
- Le **Creative Problem Solving** n'aura plus de secret pour vous. Avec cette méthode vous pourrez clarifier les problèmes en équipe, co-construire une vision positive et des défis à relever et enfin bâtir un plan d'action engageant et motivant pour tous.
- Vous saurez comment vous projeter en tant que leader et/ou équipe dans une trajectoire de transformation positive en vous appuyant sur les forces existantes et déjà éprouvées grâce à l'**Appreciative Inquiry**.
- Les outils et approches du **management agile / Management 3.0** vous aideront à faire de la coopération et de la transparence des leviers de performance globale

## Ce qu'on ne fera **PAS** dans cette formation

Il ne s'agit **pas** d'apprendre à :

- motiver des gens avec des bonus ;
- déployer les méthodes de *reporting* ;
- blâmer, manipuler ou contrôler les gens ;
- faire preuve d'autoritarisme ;
- décider seul ;
- développer une culture de la compétition interne ;
- maîtriser les secrets du digital pour mieux décider.

## Ce parcours est pour vous si...

- Vous avez envie de faire changer le cap du paquebot
- Vous ressentez les limites d'un fonctionnement « dans le cadre »
- Vous constatez que faire évoluer l'entreprise, même en tant que dirigeant.e, devient difficile
- Vous avez la conviction que l'on peut construire quelque chose de différent (et vous cherchez des outils pour y parvenir )
- Vous souhaitez vous appuyer sur le collectif, comme moyen et comme fin

# Programme détaillé

## Partie 1

### Séquence 1

## Construire sa posture de leader de la transformation

*Cette partie se construit à partir des 3 niveaux de réalité sociale du-de la dirigeant.e : soi, l'autre, le groupe. Chaque séquence comprend : une vidéo focus sur un outil, un jour en collectif, un temps de travail en sous-groupe et une séance de coaching individuel.*

### Rapport à soi

#### Journée #1 :

- Partager avec les autres participant.e.s ses motivations concrètes et ses enjeux individuels vis-à-vis de cette formation ;
- Prendre conscience de son style de leadership par le corps et les émotions ;
- Intégrer les différences entre *prendre le lead* et *manager* ;
- Mobiliser son intelligence adaptative face à une situation nouvelle ou complexe.

**Pratique #1** : séance de coaching avant le premier jour pour identifier son projet de transformation individuelle ; ce sera le fil rouge de votre parcours

**Pratique #2** : débrief individuel *Prédom*

### Séquence 2

### Rapport à l'autre

#### Journée #2 :

- Affûter ses stratégies de communication interpersonnelle ;
- Savoir identifier les différents types de motivations intrinsèques de ses collaborateurs ;
- Développer son écoute pour donner et recevoir du feedback ;
- Savoir reconnaître et gérer une situation de surinvestissement professionnel.

**Pratique #3** : séance de coaching individuel

### Séquence 3

### Rapport au groupe

#### Journée #3 :

- Prendre conscience des *allants-de-soi* dans un groupe ;
- Analyser les dynamiques de groupe à travers le *positionnement grégaire* ;
- Apprendre à instaurer un pacte de confiance dans le collectif ;
- Générer un climat créatif et bienveillant.

**Pratique #4** : séance de coaching

# Programme détaillé

## Partie 2

### Explorer et tester les outils et méthodes pour transformer son organisation

*Ce second bloc permet d'aborder la transformation sous l'angle de sa conception stratégique et des leviers pour l'ancrer dans le concret et le collectif. Les participant.e.s travailleront à partir d'un cas réel anonymisé.*

#### Séquence 4

### Comprendre et analyser les enjeux réels de son organisation

Journées #4 :

- Savoir identifier les « bons » problèmes ;
- Accepter des dysfonctionnements pour leurs bénéfiques ;
- S'équiper de méthodes rigoureuses pour clarifier les problèmes ;
- Accepter de rester sur le problème et résister à l'envie de trouver une solution rapidement.

Pratique #5 : séance de coaching individuel

#### Séquence 5

### Co-designer la transformation de son organisation

Journées #5 :

- Savoir co-construire une vision partagée et enthousiasmante ;
- Découvrir des modèles de pensée et de design de stratégie ;
- S'initier aux théories concernant la culture des organisations, les modèles horizontaux ;
- Se projeter dans des modèles de gouvernance compatibles avec sa propre organisation.

Pratique #6 : séance de coaching individuel

#### Séquence 6

### Déployer concrètement la transformation

Journées #6 :

- Co-construire un plan d'action concret et partageable ;
- Identifier les freins et blocages qui pourraient empêcher la mise en œuvre du plan d'action ;
- Comprendre et intégrer le rôle des émotions dans la mise en œuvre des changements ;
- Savoir gérer les conflits et le stress induits par les dynamiques de transformation ;
- La seconde partie de cette journée sera consacrée à l'identification d'un projet de transformation perso.

# Méthodes pédagogiques

## Modalités :

- 6 journées en collectif (présentiel ou à distance selon le contexte). Chacune sera l'occasion d'aborder des apports théoriques, de tester leurs applications pratiques, de partager et de s'entraider entre participant.e.s.
- 6 pastilles de formation vidéo, permettant de nourrir les intersessions
- 6 séances de coaching de 1h30 qui seront l'occasion d'aller plus loin dans les problématiques spécifiques de chacune des personnes suivant la formation
- Des temps d'échanges en sous-groupe sur les problématiques de chacun entre les journées
- Validation par la soutenance d'une note de synthèse

## Notre démarche pédagogique s'appuie sur les outils suivants :



- **Creative Problem Solving** : comment approcher de manière structurée la résolution créative d'un problème



- **Approche neuro-cognitive et comportementale** : comment faire du stress un allié au travail, comment faire face à la complexité dans une organisation



- **Ethnométhodologie** : comment comprendre ce qui fait qu'un groupe fonctionne



- **Prédôm** : outil de profiling des stratégies comportementales (EPIGO est en charge de la formation des praticiens pour l'habilitation)

## Étapes 2 et 3

*Pour poursuivre  
après l'étape 1...*

# Programme

## étape 2

### Initier concrètement la transformation de son organisation

*Cette deuxième étape du parcours dirigeant.e est optionnelle. Elle permettra à ceux ayant accompli la première étape du parcours dirigeant.e de passer à l'action au sein de leur organisation, d'y engager et de déployer concrètement un projet collectif de transformation.*

#### Séquence 1

##### Designer le « problème »

###### Journée #1

- Clarifier les problèmes et les enjeux
- Se centrer sur ses clients (internes et externes)
- Co-construire une vision positive et motivante
- Utiliser le mode projet pour mettre en mouvement

**Pratique #1** : séance de coaching orientée sur votre stratégie personnelle dans l'organisation

#### Séquence 2

##### Basculer le regard

###### Journées #2

- Formuler votre défi sous la forme d'une proposition de valeur
- Expérimentez le rôle de facilitateur pour proposer des ateliers dans vos équipes de génération d'idées

**Pratique #2** : séance de coaching

#### Séquence 3

##### Naviguer avec les tensions

###### Journée #3

- Gérer les tensions politiques de l'organisation
- Expérimenter la tension entre le mode *explore* et le mode *execute*
- Communiquer sur son projet de manière convaincante (s'entraîner au pitch)

**Pratique #3** : séance de co-développement avec l'ensemble du groupe

# Programme

## étape 3

### Déployer la transformation de son organisation

*Cette troisième étape du parcours est à définir sur mesure. Il s'agit de vous accompagner dans la transformation opérationnelle de votre transformation, à travers l'appui de facilitateurs experts et le soutien de pairs avisés. Elle peut être initiée en parallèle de l'étape 2*

#### Possibilité 1

#### Appui de facilitateurs experts

##### Possibilités

- Concevoir et animer des ateliers d'initiation de la transformation
- Animation décalée de CODIR
- Partage de pratiques managériales innovantes
- Animation d'atelier de pilotage opérationnel de la transformation

#### Possibilité 2

#### Formation et accompagnement du réseau interne de « change makers »

##### Possibilités

- Identification des change makers internes
- Formation à la facilitation et à l'accompagnement
- Animation du réseau : partage de pratique, CODEV, soutien
- Transmission pour un fonctionnement autonome

#### Possibilité 3

#### Faire réseau

##### Possibilités

- Mise en réseau avec d'autres organisations et leader en transformation
- Organisation et animation de learning expeditions inspirantes
- Accompagnement pour la diffusion des bonnes pratiques et la mise en avant de la transformation en cours

# S'inscrire à l'étape 1

*Modalités pratiques et  
informations complémentaires*

# Modalités pratiques

## Format

- Durée : 6 jours de formation en présentiel (formule à distance selon le contexte), + intersessions avec supports vidéo + coachings individuels + accès à l'échange avec le groupe inter session.
- Les journées de formation sont réparties sur 4 sessions de 1 ou 2 jours, et positionnées sur des vendredis ou vendredi + samedi, afin de garantir la compatibilité avec un emploi de temps de dirigeant.
- Horaires : 9h – 17h30
- Lieu : à Paris ou à distance si nécessaire

## Tarif

Pour les 6 jours de formation, les supports vidéo en intersession et 6 séances de coaching en distanciel

- Tarif particuliers et micro-entreprises : 4 900 € HT par personne
- Tarif entreprise de moins de 50 salariés : 7 480 € HT par personne
- Tarif entreprise de plus de 50 salariés : 11 860 € HT par personne

## Prochaine promotion

- Dates à fixer
- Possibilité d'organiser en Intra sur demande

*L'étape 2 du parcours sera accessible après complétion de la **Première Etape**. Ses modalités, dates et tarifs seront précisés ultérieurement.*

## Public

- Cadres dirigeant.e.s
- Managers de managers
- Managers de grandes équipes
- Pilotes d'un projet de transformation

Pour postuler, envoyez un mail à [isabel.simoni@epigo.fr](mailto:isabel.simoni@epigo.fr), afin d'organiser un échange téléphonique.

# Modalités pratiques

## Inscription

- Vous pouvez nous écrire pour pré-réserver votre place pour la session qui vous intéresse.
- Nous prendrons ensuite contact avec vous dans un délai d'une semaine maximum afin de bien comprendre votre demande et les éventuels ajustements nécessaires.
- Cet entretien sera aussi l'occasion de nous faire part, le cas échéant, de vos contraintes ou besoins spécifiques. En particulier, si vous êtes en situation de handicap, n'hésitez pas à nous en parler, nous pourrions alors prendre en compte les contraintes liées à votre situation et vous proposer, si besoin, des solutions ou aménagements de compensation adaptés.
- Une fois votre demande d'inscription validée vous recevrez un questionnaire à compléter pour nous permettre d'établir la convention ou le contrat de formation que vous devrez nous renvoyer signé pour finaliser votre inscription.
- Pour une demande de financement auprès d'un OPCO, n'hésitez à nous contacter.
- Nos formations sont soumises à un seuil minimal de 3 participants pour que la session soit confirmée. Nous vous confirmerons donc au plus tard une semaine avant la date de démarrage de la formation la bonne tenue de la session. Vous recevrez à ce moment-là votre convocation avec les informations nécessaires pour suivre la formation en présentiel ou en ligne.

Pour postuler, envoyez un mail à [isabel.simoni@epigo.fr](mailto:isabel.simoni@epigo.fr), afin d'organiser un échange téléphonique.

# EPIGO

Depuis 1987 nous accompagnons ceux qui entreprennent.

*Pour passer de l'incertitude à l'action, nous accompagnons les projets collectifs et innovants ainsi que la transformation des organisations, grâce à une méthode créative éprouvée.*

## Ce que nous faisons :



- Design de stratégie
- Booster la coopération
- Lancement de projet

### Séminaire / ateliers collaboratifs



- Accompagnement de projet
- Management, facilitation
- Lean startup

### Formations



- Projet intrapreneurial
- Amorçage de startups
- Projets stratégiques

### Accompagnement de projet



- Programme de transformation
- Programme d'intrapreneuriat

### Co-design de programmes



- Accompagnement de dirigeants
- Et de porteurs de projet

### Coaching



- Nouvelles pratiques managériales
- Innovations technologiques

### Learning Expedition

## Notre raison d'être

- Permettre et accompagner les constructions collectives
- Proposer une parole positive et douce dans le monde de l'entreprise
- Permettre à chacun et aux collectifs de se connecter à leur puissance d'agir

## Nous accompagnons

- Grands groupes (Orange, EDF, Nexity, Vinci...)
- PME, institutions publiques, associations
- Startups, dirigeants

# Références clients

Nous travaillons notamment avec :



vivendi



CLARINS



Weekendesk



bpi france



Nous animons aussi depuis 4 ans le certificat « Accompagnateur de startups et de projets d'intrapreneuriat » en partenariat avec Dauphine

Dauphine | PSL  
EXECUTIVE EDUCATION



Nous avons créé et co-dirigeons le premier certificat accompagnement de startups et de projets d'intrapreneuriat avec Dauphine. L'objectif : former des professionnels accomplis de l'accompagnement de projets entrepreneuriaux et intrapreneuriaux sur les outils et méthodologies conçus et utilisés par le cabinet sur le terrain.

Nous sommes certifiés Datadock



# Equipe pédago



## **Marie Granger – associée**

30 ans d'expérience dans l'accompagnement à la transformation. Coach, formatrice, facilitatrice. Spécialiste de la coopération.



## **Audrey Hické - associée**

Diplômée HEC. ex. consulting manager. Coach, facilitatrice, spécialiste de la transformation des individus et des organisations.



## **Antoine Le Fèvre - associé**

Diplômé HEC. ex. consultant communication. Facilitateur, spécialiste des stratégies de transformation des organisations. Accompagnement de dirigeants.



## **Anne-Laure Dumas – consultante et facilitatrice**

Diplômée Science Po Paris. ex. DG d'une startup  
Accompagnement de la transformation, facilitation, accompagnement de managers et d'entrepreneurs



## **Cornelia Findeisen – conférencière et accompagnatrice de projets**

Ancienne élève de l'ENA, Cadre dirigeant.e public, fondatrice de sociétés et initiatrice de projets d'innovation d'envergure. Chargée de cours HEC Executive Education, Administratrice IFGP.

Contacts :

Marie Granger  
[marie.granger@epigo.fr](mailto:marie.granger@epigo.fr)

Anne-Laure Dumas  
[annelaure.dumas@epigo.fr](mailto:annelaure.dumas@epigo.fr)

Isabel Simoni  
[isabel.simoni@epigo.fr](mailto:isabel.simoni@epigo.fr)