HUMANS MATTER



# Notre catalogue de formations

HUMANS MATTER

agir sur la capacité d'agir

## Notre raison d'être

Provoquer la bascule des comportements - individuels, collectifs, organisationnels - pour un monde durable

## Notre conviction

L'expérience précède la connaissance.

## Notre savoir-faire

Nous accompagnons vos transformations grâce à :

- la conception et le déploiement de parcours de développement de compétences
- un centre d'entraînement de vos pratiques *(managériales, métiers, terrains...)*
- et des solutions d'évaluation du potentiel de vos talents et de coaching.

## Notre méthode

Depuis 25 ans, nous combinons :

- les sciences cognitives pour éclairer et comprendre comment les humains pensent, apprennent et changent
- et la méthode design pour embarquer et co-construire de nouvelles façons d'agir.

Nous accompagnons les transformations là où elles prennent racine : dans la façon d'apprendre, de coopérer, de décider et d'agir.

## Nos clients

Des **Grands Groupes** ou ETI leaders dans leurs secteurs, souvent dans des métiers très processés et des **organisations en réseaux/décentralisées** : Banque de France, BPCE, Engie, Orano, Total Energies, Orange, Louis Vuitton, Chanel, Veolia...
Nous disposons d'un réseau actif avec une communauté de partenaires pour déployer des projets à l'échelle, et des implantations multiples en France et à l'étranger.

Notre méthode **science-based** et **data-driven** nous permet de **diagnostiquer** sans biais et **mesurer l'impact** concret et robuste de nos interventions en entreprises.

# Les compétences humaines, une ressource stratégique

Nous vivons une période de transformations profondes. Accélération technologique, intelligence artificielle, complexité croissante, surcharge informationnelle : les organisations doivent apprendre à évoluer dans un environnement où les repères changent constamment.
Dans ce contexte, une ressource devient particulièrement précieuse :
**l'attention humaine.**

Notre capacité à nous concentrer, à apprendre, à prendre du recul, à exercer notre discernement et à coopérer est mise à l'épreuve. Les sollicitations permanentes fragilisent notre attention, les automatismes peuvent limiter notre capacité d'adaptation et l'usage non maîtrisé de l'intelligence artificielle peut progressivement réduire notre autonomie de pensée et d'action.

Nous sommes convaincus que ces capacités ne sont pas figées. Elles se développent, s'entraînent et se transforment.

C'est tout le sens de notre approche : mobiliser les sciences cognitives et comportementales pour provoquer des changements durables, faire évoluer les pratiques et renforcer le pouvoir d'agir des individus et des collectifs.

**Apprendre, ce n'est pas seulement acquérir de nouvelles connaissances. C'est aussi questionner ses automatismes, développer de nouvelles ressources et transformer durablement ses façons de penser et d'agir.**

# Des enjeux différents et des compétences à développer

Les besoins de développement ne sont pas les mêmes selon les responsabilités, les métiers et les situations professionnelles.

**Dirigeants** : transformer les organisations, intégrer l'intelligence artificielle avec discernement, anticiper les transitions et préparer les métiers de demain.

**Ressources humaines** : accompagner les évolutions des métiers, révéler les talents, faire coopérer les générations et sécuriser les décisions liées aux parcours professionnels.

**Managers** : décider dans la complexité, développer leur assertivité, déjouer leurs biais et faire évoluer leurs pratiques managériales.

**Collaborateurs** : préserver leur attention, réguler leurs émotions, renforcer leur efficacité et développer leur capacité à agir.

**Talents** : accélérer leur développement professionnel, prendre leur place, développer leur leadership et contribuer à des environnements plus inclusifs.

Pour répondre à ces enjeux en constante évolution, nous avons structuré notre offre autour de 9 labels complémentaires, qui couvrent les grandes dimensions du développement humain et professionnel.

Une approche qui associe les compétences fondamentales du travail, les nouvelles exigences des organisations et notre expertise singulière en sciences cognitives et comportementales.

**Management et complexité**
Développer les compétences managériales pour décider, accompagner et agir dans des environnements complexes et incertains.

**Humain et IA**
Comprendre les transformations induites par l'intelligence artificielle et développer les compétences nécessaires pour en faire un levier d'action, sans renoncer au discernement humain.

**Leadership en contexte de transition**
Renforcer les capacités à donner du sens, mobiliser et accompagner les transformations dans un monde en constante évolution.

**Capital cognitif**
Comprendre et développer les ressources cognitives - attention, mémoire, raisonnement - qui permettent d'apprendre, de décider et d'agir efficacement.

**Ressources émotionnelles**
Mieux comprendre et réguler ses émotions pour renforcer son équilibre, ses relations et sa capacité à faire face aux situations professionnelles.

**Puissance du collectif**
Mieux comprendre et Développer les dynamiques de coopération, l'intelligence collective et la capacité des équipes à construire et agir ensemble.

**Posture et efficacité**
Faire évoluer ses pratiques et ses comportements pour gagner en autonomie, en efficacité et en capacité d'adaptation.

**Richesse du pluriel**
Faire de la diversité des profils, des expériences et des perspectives un levier d'inclusion, de coopération et de performance collective.

**Communication et impact**
Développer sa capacité à transmettre ses idées, convaincre, écouter et interagir avec justesse dans des contextes variés.

**Explorez notre brochure de formation**

Nos 9 labels offrent une lecture transversale de notre offre et des grands enjeux auxquels elle répond.

Pour faciliter votre recherche, vous retrouverez dans les pages suivantes l'ensemble de nos formations, organisées par grandes thématiques : Soft skills et efficacité, Cognition et émotions, Management et leadership, Communication et Impact, Intelligence artificielle et humain, Ressources humaines, Négociation et relation client, Stratégie et business.

Parce que les enjeux professionnels se croisent et se complètent, nos formations peuvent également s'inscrire dans plusieurs de nos labels et être combinées pour construire des parcours adaptés à vos besoins.

Bonne lecture !

# Notre activité de **déploiement de formations**

## UNE ACTIVITÉ STRATÉGIQUE & À HAUTE VALEUR AJOUTÉE

**13 000**

apprenants formés par an (hors digital learning), une activité, au cœur de la stratégie Humans Matter, pour transformer durablement les comportements.

**17%**

des participants sont internationaux, au sein de parcours et cohortes globaux et multiculturels

Sur 100% en entreprises, nous accompagnons 12% de Leaders,

**45%**

**DE MANAGERS**

10% d'Experts et 33% de collaborateurs – nous agissons sur tous les leviers pour renforcer les dynamiques collectives.



## ATTA

**A**ncrage, **T**ransférabilité, **T**ransposition et **A**gentivité : toutes nos formations s'appuient sur les sciences cognitives et comportementales, et intègrent les dernières innovations pédagogiques issues de notre R&D. Nos dispositifs ont été primés.

**80+ formations** au catalogue

## UNE CAPACITÉ À DÉPLOYER À L'ÉCHELLE PARTOUT DANS LE MONDE

**79%**

**EN INTRA ENTREPRISE**

Depuis 20 ans, nous accompagnons nos clients dans la co-conception et le déploiement de parcours en réponse à leurs enjeux stratégiques.

**21%**

**EN INTER ENTREPRISE**

Une expertise affirmée dans l'organisation de formations ouvertes, notamment sur des thématiques à fort impact comme le leadership au féminin avec *Diafora*, entité experte de la mixité du groupe.



**35%** de nos dispositifs sont pensés comme des parcours d'apprentissage qui s'inscrivent dans la durée.

**65%** de nos apprenants sont formés sur des parcours 'flash' d'une journée pour déclencher des prises de conscience et initier des changements rapides.

**DIGITAL LEARNING**

**85%**

des parcours sont digitaux ou blended, conçus et animés en interne

# Soft Skills et Efficacité (1/2)

## Posture et confiance en soi

- **Affirmer son rôle dans la Chefferie de Projet.**
  Cultiver l'estime de soi pour mieux agir dans des environnements complexes.
- **Se sentir légitime : de l'estime de soi à l'impact.**
  Renforcer sa confiance pour prendre sa place avec justesse et efficacité.
- **Utiliser l'assertivité comme levier de transformation.**
  Oser dire, écouter et agir avec respect dans toutes les situations professionnelles.
- **Gagner en aisance émotionnelle pour développer le lâcher prise et l'estime de soi.**
  Explorer ses ressources pour gagner en aisance relationnelle et agir au niveau tête, cœur, corps.

## Impact et partage

- **Synthétiser l'essentiel : faire parler la complexité.**
  Organiser sa pensée pour mieux transmettre l'essentiel.
- **Prendre la parole avec impact et présence.**
  Incarner ses messages, créer la connexion et marquer les esprits.
- **Concevoir une présentation impactante.**
  Concevoir et défendre une présentation dynamique tout en l'adaptant au public, en s'appuyant sur PPT.
- **Jeunes Talents Féminins / Young Talents** ***by Diafora***
  Construire un parcours professionnel réussi.

## Apprentissage

- **Apprendre à apprendre pour mieux se développer.**
  Comprendre les mécanismes de l'apprentissage pour mieux apprendre… et faire apprendre.
- **Optimiser sa mémoire et son attention pour gagner en efficience et en bien-être.**
  Renforcer ses capacités mémorielles en s'appuyant sur les leviers cognitifs clés.
- **Naviguer entre attention, charge mentale et concentration.**
  Gérer ses ressources mentales pour mieux performer sans s'épuiser.

## Organisation personnelle

- **Lâcher prise pour mieux tenir la barre.**
  Accepter l'incertain et retrouver sa capacité d'agir en contexte mouvant.
- **Canaliser son stress grâce aux outils cognitifs.**
  Transformer le stress en moteur plutôt qu'en frein.
- **(Re)prendre la main sur son temps.**
  Clarifier ses priorités, structurer ses journées, agir avec intention.
- **Développer la performance durable.**
  Être efficace sans s'épuiser : trouver son propre levier de performance durable.

## Cognition et Émotion

- **Pourquoi développer son potentiel cognitif ?**
- **Développer sa flexibilité et mieux décider.**
- **Optimiser mes performances grâce à la mémoire.**
- **Accompagner et faire progresser efficacement.**
- **Mieux se concentrer et réduire sa charge mentale.**
- **Comprendre l'intérêt de développer ses compétences émotionnelles.**
- **Gérer les paradoxes et activer sa résilience.**
- **Réguler son stress et ses émotions.**
- **Réguler le stress et les émotions des autres.**
- **Du conflit à la dynamique collective vertueuse.**

Les formations Humans Matter
# Soft Skills et Efficacité (2/2)

***by Diafora***

*Formations Mixité et Leadership au féminin en inter-entreprises*

## Impact et partage

- **Renforcer sa visibilité et son impact : Leadership femme – part 1**
  Prendre sa place dans les cercles de pouvoir avec authenticité et stratégie.
- **Futurs leaders bilingues**
  Affirmez votre trajectoire, bâtissez une carrière durable et inclusive
- **Travailler son image et augmenter son influence - Signature**
- **Réappréhender nos façons de collaborer en Mixité - Mix&Matter**

## Posture et confiance en soi

- **Tracer sa voie et accélérer sa carrière - Jeunes Talents Féminins**
- **Renforcer son image et sa visibilité - Marketing de soi.**
  Développer son influence avec authenticité.
- **Consolider son leadership et son influence : Leadership femme | part 2**
  Développer sa visibilité et son impact en restant alignée avec ses valeurs.
- **Réveiller son ambition, consolider sa trajectoire - Momentum 45+**



## Management d'équipe et engagement

- **Le management responsable, levier d'alignement et de sens**
  Intégrer la RSE et l'éthique dans sa pratique managériale.
- **Devenir manager-coach**
  Passer de chef à accompagnateur de la performance et du bien-être.
- **Développer les compétences de son équipe**
  Être un catalyseur de croissance pour ses collaborateurs.

## Techniques de management

- **Devenir un bon Manager**
  Les essentiels du manager pour gagner en aisance dans son rôle et donner envie.
- **Gérer les conflits**
  Accepter et faire face aux conflits dans son équipe et mettre en place un climat de confiance pour désamorcer les tensions.

## Transformation et performance durable

- **Activer ses méta-compétences pour transformer durablement**
  Mobiliser son agilité, son esprit critique et son autonomie pour s'adapter en continu.
- **Manager à l'ère de l'IA, accompagner le changement**
  Mobiliser ses équipes avec sérénité dans toutes périodes de transformation.

## Animation et motivation

- **Motiver et fédérer durablement**
  Créer un climat de confiance pour une performance collective pérenne.
- **Animer une équipe au quotidien**
  Structurer, faire circuler, fluidifier... et donner envie.
- **Maîtriser le feedback comme outil d'engagement et de transformation**
  Créer une culture de la parole vraie et constructive.
- **Piloter une équipe hybride**
Allier le meilleur du présentiel et du distanciel.

## Management transversal

- **Animer un réseau ou une communauté avec impact**
  Créer de la dynamique, du lien et du sens sans hiérarchie.
- **Manager des parties prenantes externes**
  Aligner les énergies de prestataires et partenaires autour d'un projet commun.
- **Affirmer son rôle dans la chefferie de projet**
  Aligner posture, responsabilité et impact.
- **Oser questionner**
  Travailler sa posture et enrichir sa boîte à outils de la communication à travers différentes méthodes.

## Coopération et collectif

- **Optimiser mon management grâce à l'intelligence émotionnelle**
  Développer l'écoute, l'empathie et la présence pour mieux manager.
- **Gérer les tensions avec lucidité et humanité**
  Transformer les conflits en opportunités de renforcement collectif.
- **Agir sur les émotions des autres : un art d'équilibriste**
  Favoriser des dynamiques positives de l'équipe.
- **Renforcer la coopération dans la durée**
  Dépasser les silos et construire du commun.

## Leadership

- **S'affirmer comme leader**
  Les clés pour s'emparer de son rôle de Leader
- **Devenir un leader cognitif**
  Mobiliser les enseignements des sciences cognitives pour incarner son rôle de Leader.
- **Devenir un leader régénératif**
  Mobiliser les enseignements du biomimétisme pour incarner son rôle de Leader.
- **Être leader dans l'incertain**
  Prendre des décisions éclairées dans un monde complexe et imprévisible.

Les formations Humans Matter
# **Communication et Impact**

## Communication **pour communiquants**

- **Prendre la parole avec impact et présence**
  Incarner ses messages, créer la connexion et marquer les esprits
- **Marketing de Soi mixte** ***by Diafora***
  Renforcer sa visibilité et son image
- **Signature - Clarifiez votre image** ***by Diafora***
  Amplifiez votre influence

## Communication **pour tous**

- **Présenter des messages impactants**
  Concevoir et délivrer une présentation tout en l'adaptant au public, en s'appuyant sur PPT.
- **Synthétiser l'essentiel : faire parler la complexité**
  Organiser sa pensée pour mieux transmettre l'essentiel.
- **Communiquer avec des profils différents grâce au DISC**
  Appliquer le modèle des couleurs afin de s'ajuster dans sa communication relationnelle.

## Communication **avancée**

- **Écrire avec clarté et influence**
  Pour transformer vos écrits en leviers d'influence afin d'obtenir des décisions rapides, même dans des contextes difficiles.
- **Structurer une prise de parole engageante**
  Clarifier votre intention, structurer un message impactant et anticiper les objections afin d'orienter vos interventions vers la décision.
- **Concevoir des présentations visuelles impactantes**
  Transformer des contenus complexes en présentations claire, visuelles et orientées pour des audiences exigeantes..
- **Incarner son message pour embarquer à l'oral**
  Développer votre impact à l'oral en maîtrisant le non-verbal, la voix, l'adaptation en temps réel et les leviers émotionnels pour créer l'adhésion et embarquer vos interlocuteurs.



# Les formations Humans Matter
# **Humain x IA**



## Agir **avec l'IA**

- **Penser et agir avec l'IA**
  Pour passer de l'usage intuitif à l'usage conscient..
- **Apprendre à apprendre avec l'IA**
  Utiliser l'IA pour développer mes capacités plutôt que de les externaliser.
- **Décider avec l'IA**
  Augmenter mon jugement sans le déléguer.
- **Manager des agents IA**
  Que déléguer, avec quelle autonomie et quel contrôle ?
- **Construire l'intelligence collective Humain x IA**
  Comment mieux penser et agir collectivement avec des IA ?.
- **Créer des environnements capacitants à l'ère de l'IA**
  Transformer l'organisation pour augmenter réellement le pouvoir d'agir.

# Les formations Humans Matter
# **Ressources Humaines**

*POUR RH*

## Formation des formateurs

- **Rendre les formations impactantes**
  Embarquer dans ses formations avec l'ATTA : Ancrage, Transférabilité, Transposition et Agentivité

## Recrutement

- **Recruter en tenant compte des biais cognitifs**
  On ne peut pas vraiment éviter un biais mais on peut recruter en minimisant leur impact.

## Développeur de talents

- **Développer les talents grâce au design cognitif**
  Design cognitif

*POUR NON RH*

## Diversité, équité et inclusion

- **Vivre la mixité au service de la robustesse des équipes :**
  ***Mix & Matter by Diafora***
  Reprogrammer nos façons de collaborer en mixité
- **Manager dans un monde intergénérationnel et pluriel**
  S'adapter aux différences pour en faire des forces collectives.
- **Valoriser la diversité, dépasser les biais**
  Intégrer les singularités dans une dynamique commune.

## Retraite pour tous

- **Préparer sa retraite**
  Se poser entre pairs et vérifier les différentes démarches à entreprendre tout en requestionnant ses aspirations

# Les formations Humans Matter
# **Négociation & Relation client**

## Négociation

- **Négocier pour faire adhérer**
  Fondamentaux : stratégie des gains mutuels en négociation
- **Négocier au quotidien**
  Acquérir une méthode de préparation aux différentes étapes de la négociation commerciale raisonnée.
- **Approfondir les techniques en négociation externe**
  Renforcer les compétences en négociation tout au long du cycle commercial, depuis l'identification des besoins jusqu'à la conclusion du contrat.
- **Approfondir les techniques en négociation interne**
  Comprendre les motivations des collègues , services internes et transverses

## Relation client

- **Maîtriser les fondamentaux de la relation client**
  Apprendre à accompagner et conseiller le Client.
  Découvrir et s'approprier des techniques de relation et de vente par téléphone.
- **Débattre et argumenter**
  Négocier les désaccords sur la base d'intérêts mutuels partagés

# Les formations Humans Matter
# **Stratégie & Business**

## Stratégie

- **Être créateurs de la nouvelle valeur**
  Rendre le modèle d'affaires circulaire, contributif, voire régénératif
- **Renforcer sa stratégie Sustainability**
  Cultiver une approche  society-centric en considérant les défis sociétaux et environnementaux comme raisons principales d'adapter sa stratégie
- **Développer sa stratégie d'innovation**
  Structurer des dispositifs qui promeuvent et sécurisent l'innovation au sein de l'organisation
- **Développer sa stratégie de coopération**
  Forger une dynamique collaborative pérenne parmi les acteurs et nourrir une création de valeur aux échelles individuelle, collective et systémique à la fois

## Développement d'affaires

- **Repenser son modèle d'affaire**
  Promouvoir un nouveau système de valeurs aligné avec les enjeux de la transition écologique et des défis sociétaux
- **Construire son Business Plan**
  Apprendre la méthode de construction d'un business et l'éprouver
- **Opérationnaliser son modèle d'affaires**
  Décliner des modèles d'affaire et des services à impact étendu au travers des feuilles de route métiers
- **Repenser son modèle d'organisation**
  Repenser les métiers et les modèles de fonctionnement pour recentrer les collectifs autour de l'ambition et le sens partagés

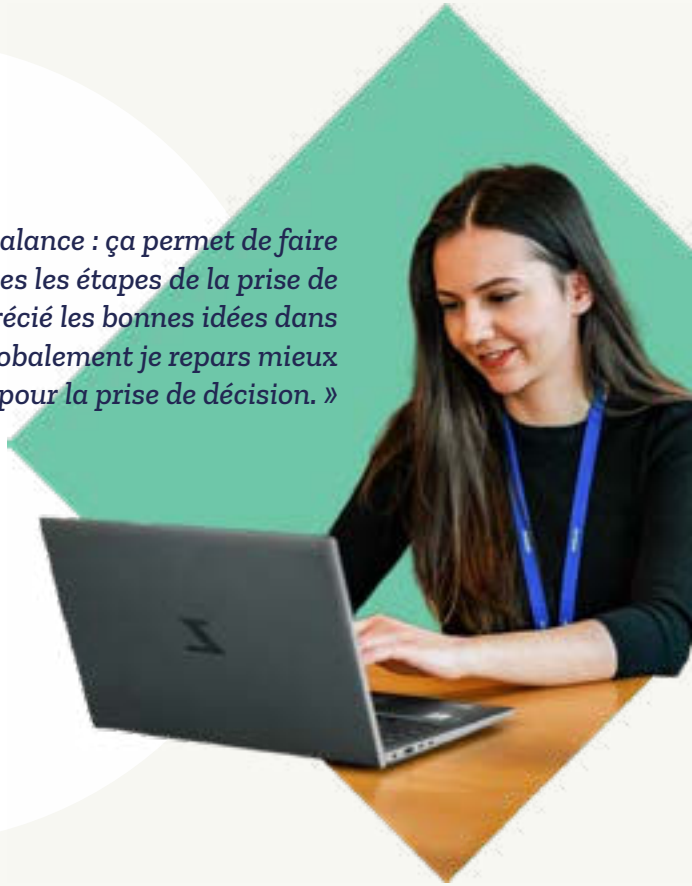
FOCUS SUR

Management et Leadership

**Leadership**

## Être leader dans l'incertain

*« J'ai bien aimé la balance : ça permet de faire le tri dans toutes les étapes de la prise de décision. J'ai apprécié les bonnes idées dans les échanges. Globalement je repars mieux structurée pour la prise de décision. »*



## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

**Prendre des décisions éclairées dans un monde complexe et imprévisible. Décortiquer les différentes phases du processus décisionnel**

- Comprendre pour **mieux se situer** dans votre environnement.
- Passer d'un mode décisionnel réflexe à un **mode décisionnel réfléchi** qui a conscience des mécanismes du cerveau et des **impacts** de toute prise de décision.
- Savoir mener une **décision par consentement** et non par consensus pour une **adhésion optimale.**

## DÉROULÉ

### Le contexte décisionnel

- Le triangle de la performance (Gilbert)
- Définitions : la différence entre choisir et décider
- Ce monde qui nous entoure VUCA/BANI/RUPT/TUNA
- Le fonctionnement du cerveau et les 4 dimensions pour décider

### Le processus décisionnel

- Élargir le champ des possibles, la carte des connaissances ou la fenêtre de Johari
- La balance décisionnelle
- La matrice des risques
- Passer du consensus au consentement

## LIVRABLES

- Applications sur 1 mise en situation et des échanges
- La balance décisionnelle et le guide de décision
- Engagement et plan d'action personnel

## INFORMATIONS PRATIQUES

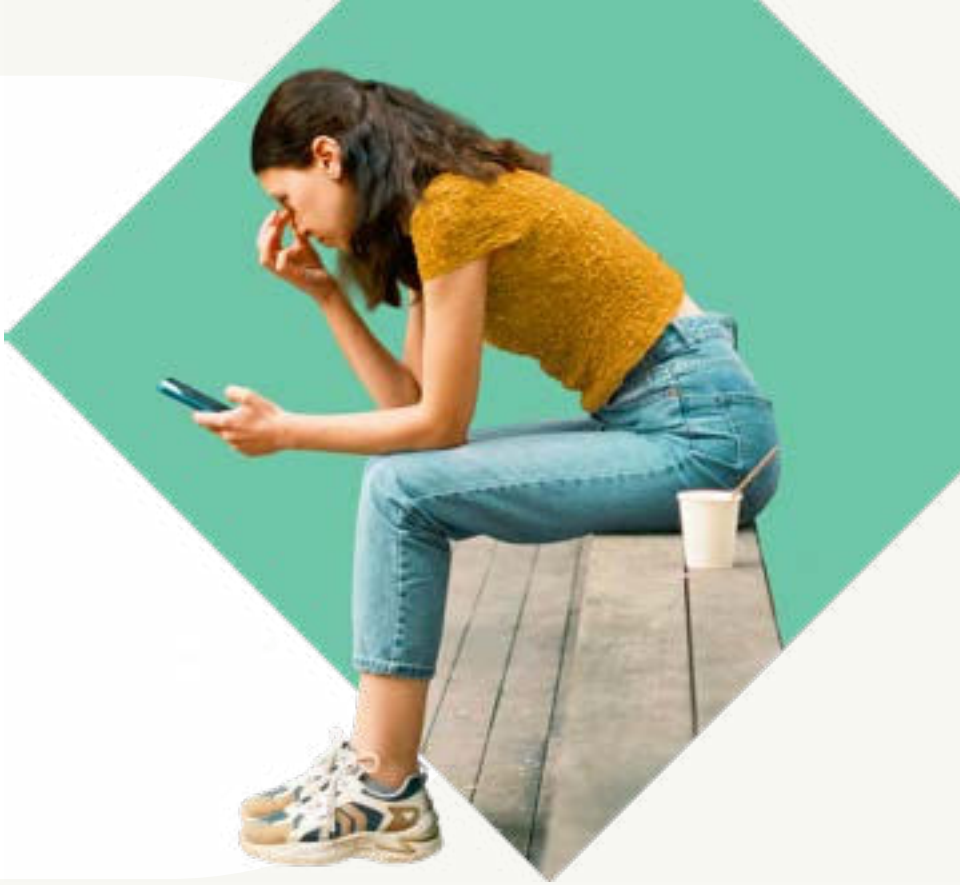
| 7 heures | Tout manager depuis 1 an | Distanciel ou présentiel | langues |
|---|---|---|---|

FOCUS SUR

Soft Skills
et Efficacité

**Cognition et Émotions**

**Réguler son stress et ses émotions**



## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre **les mécanismes du stress et ses liens avec les émotions.**
- Comprendre **l'impact du stress** sur la cognition, le comportement et la performance.
- Savoir reconnaître **ses propres signaux de stress** et analyser ses réactions automatiques.
- Acquérir des stratégies avancées pour **renforcer ses compétences émotionnelles et mieux réguler son stress et ses émotions.**

## DÉROULÉ

**Par une approche expérientielle, ce module aide à comprendre les mécanismes de stress, à se tester et à découvrir des outils concrets pour mieux se réguler. Les participants repartent avec un plan d'action personnalisé pour transformer durablement leur rapport au stress.**

- Décoder le stress : comprendre la dynamique du stress et des émotions
- Révéler : prendre conscience des impacts du stress sur la cognition, le comportement et les interactions sociales
- Se tester : identifier ses propres déclencheurs et réactions
- Développer ses compétences émotionnelles : apprendre à réguler ses émotions et son stress au-delà des méthodes classiques

## LIVRABLES

- Prise de recul /meilleure compréhension de soi et des autres
- Un plan d'action individuel
- Des outils pragmatiques à mettre en œuvre dès la fin de la formation

## INFORMATIONS PRATIQUES

| 14 heures | Tout public | Distanciel ou présentiel | langues |
|---|---|---|---|

FOCUS SUR

# Manager à l'ère de l'IA

**En 21 jours, faire de l'IA un levier de progrès collectif.**

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- **Comprendre les enjeux de l'IA** et leurs implications sur les pratiques de management, de collaboration et d'organisation.
- **Développer un esprit critique et éthique** face aux opportunités et aux limites des outils d'intelligence artificielle.
- **Renforcer les compétences clés du manager augmenté** *(discernement, supervision, communication, prise de décision collective).*
- **Expérimenter et modéliser** de nouveaux usages pour gagner en efficience et en qualité relationnelle.
- **Co-construire des repères collectifs** pour un management responsable et humain à l'ère de l'IA.

ENGIE

*« Ce qui m'a plu, c'est de prendre le temps de se poser des questions. L'atelier final en présentiel était assez riche. Après ce parcours, je me fixe comme objectif de continuer de tester, de partager avec mon équipe et d'aller au bout des projets engageant l'IA. La charte produite me sera utile pour guider nos usages collectifs. »*



## DÉROULÉ

**Jours 1 à 5 – Explorer et questionner**

- Décoder les enjeux de l'IA dans le management et la collaboration.
- Identifier les domaines d'impact sur son activité et sa posture.
- Construire son plan d'expérimentation personnel.

**Jours 6 à 15 – Expérimenter et observer**

- Expérimentation guidée *(prompting, cas d'usage managériaux).*
- Observation des bénéfices et des limites : *biais, gain de temps, prise de recul...*
- Partage d'expériences entre pairs.

**Jours 16 à 21 – Transformer et modéliser**

- Mise en commun des apprentissages : quelles postures managériales pour un usage durable et humain de l'IA ?
- Atelier "Mon rôle de manager augmenté mais authentique en 2026".

## LIVRABLES

- Retour réflexif sur sa posture et ses apprentissages
- Acquisition de nouvelles pratiques IA, et abandon de certains usages inutiles
- Charte collective de principes
- Identification des évolutions organisationnelles

## INFORMATIONS PRATIQUES

| Sur 3 semaines* | Managers et resp. d'équipe | Distanciel ET présentiel | langues |
|---|---|---|---|

**ateliers distanciels d'1h + 1 workshop de 4h présentiel + missions individuelles de 15 min/j*

# Au delà des mots, **provoquer la bascule.**

**Notre singularité ? Nous ne sommes pas uniquement un organisme de formation.**

Pour vous accompagner dans toutes les dimensions de vos transformations, *Humans Matter* s'est structuré autour de différentes activités pour provoquer la bascule des comportements :

- du conseil en transformation de vos modèles (organisation, culture, coopération)
- de la conception de dispositifs expérientiels sur-mesure
- un centre d'entraînement managérial
- des solutions d'évaluation du potentiel cognitif et comportemental
- du coaching individuel et collectif
- un studio de design de formation e-learning et d'ingénierie pédagogique

**L'avantage ?**

- Des expériences apprenant renforcées, en lien avec votre stratégie,
- Et des transformations vécues, incarnées, robustes qui tiennent dans le temps

## Ils nous font confiance...

... pour (trans)former leur organisation, avec des parcours stratégiques :

- comment installer mon modèle de leadership ?
- comment faire de mes experts métiers de vrais managers ?
- comment renforcer la posture Business partner de mes RH ?

BRED BANQUE POPULAIRE · orange · BANQUE DE FRANCE EUROSYSTÈME · TotalEnergies · orano · EDF · socomec · GROUPE BPCE

**Pour toute demande**

**contact@humansmatter.co**

Humans Matter
2, place du Colonel Fabien 75019 Paris

www.humansmatter.co

HUMANS
MATTER

Ne pas jeter sur la voie publique
Humans Matter RCS 935 203 802 Lyon