



Une expertise de terrain au service des organisations

Conseil • Formation • Accompagnement

| Catalogue d'interventions

Hélène Tellier

00 33 772 14 74 31
helene@althea-sens.com

in

01

Les fondements d'Althéa Sens

p. 4

02

La méthode Althéa Sens

p. 4

03

Les convictions qui fondent ma démarche

p. 5

04

Quand faire évoluer l'organisation
devient une nécessité

p. 8

05

Catalogue d'interventions

p. 9

06

Conférences

p. 18

07

Des méthodes et des outils adaptés
à votre organisation

p. 18

08

Une expertise nourrie par...

p. 20

Contact

p. 21

Edito



Hélène Tellier

Fondatrice
Consultante &
Formatrice

Mon parcours s'est construit autour d'une même envie: comprendre ce qui relie les personnes, les métiers et les organisations.

Tout a commencé auprès des enfants et de leurs familles. J'y ai découvert très tôt que la qualité d'un soin ne repose pas uniquement sur les compétences individuelles, mais aussi sur la capacité d'une équipe à coopérer, partager ses savoirs et construire des réponses adaptées.

Infirmière puéricultrice, clinicienne spécialisée, praticienne formatrice, puis infirmière cheffe de service, j'ai progressivement élargi mon champ d'action : de la pratique clinique à l'expertise, de la formation au management, jusqu'au développement et à la transformation des organisations de soins.

Ce parcours m'a appris à créer des liens : entre le terrain et la stratégie, entre les personnes et les projets, entre l'expérience des professionnels et les ambitions des directions. Il m'a surtout appris qu'une transformation ne prend réellement forme que lorsqu'elle rencontre la réalité de celles et ceux qui la vivent.

Aujourd'hui, je mets cette expérience au service des organisations à travers le conseil, la formation et l'accompagnement. Avec une même manière de travailler : comprendre avant d'agir, relier les regards et les compétences, révéler les ressources déjà présentes et construire des réponses adaptées aux réalités du terrain.

01 Les fondements d'Althéa Sens

Les organisations évoluent dans un environnement où les transformations s'accélèrent, où les métiers se réinventent et où les enjeux humains deviennent plus déterminants que jamais.

Pourtant, les réponses les plus durables ne résident ni dans des solutions toutes faites, ni dans l'application de modèles standardisés.

Elles prennent naissance dans le travail réel, dans la richesse des collectifs et dans la capacité des organisations à développer durablement leurs compétences.

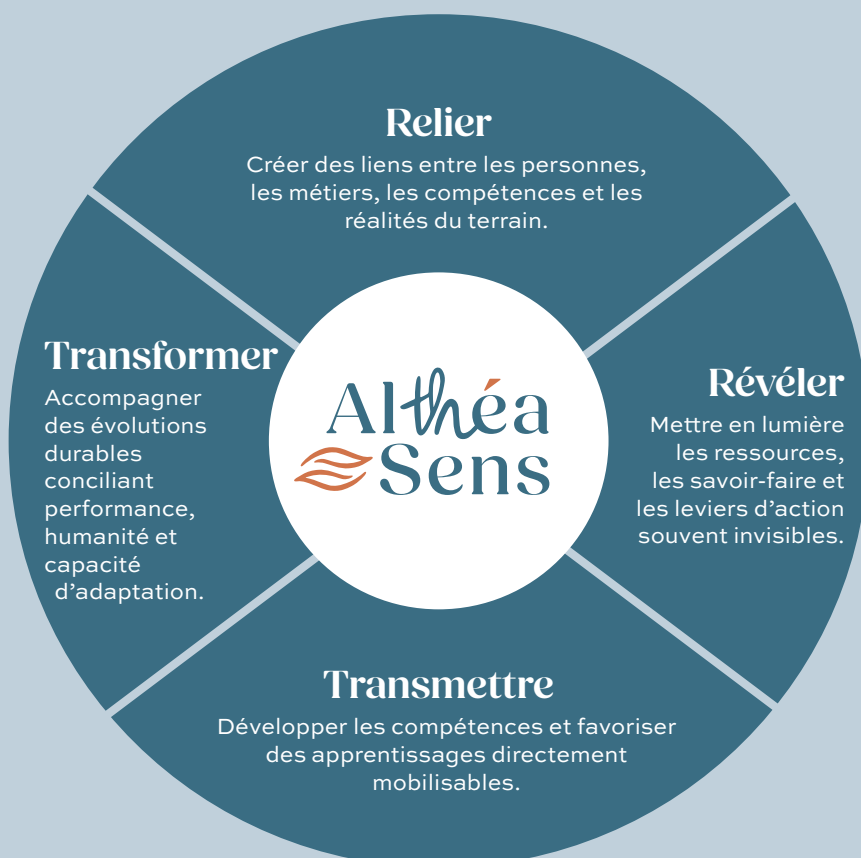
Althéa-Sens est née de cette conviction.

Chaque intervention poursuit une même ambition : accompagner les organisations pour concilier performance durable, humanité et capacité d'adaptation, afin de construire des transformations qui font sens et s'inscrivent durablement dans les pratiques.

Cette démarche s'appuie sur quatre principes qui guident chacune de mes interventions.

02 La méthode Althéa Sens

Le travail réel est le point de départ des transformations durables. Relier les personnes et les réalités du terrain, révéler ce qu'elles expriment, donner du sens à la complexité, transmettre ce qui permet d'agir et accompagner les organisations vers des évolutions durables : telle est la démarche qui guide chacune de mes interventions. Une méthode en **4 mouvements** :



Parce que chaque organisation est unique, chaque intervention est conçue sur mesure, en s'appuyant sur votre contexte, vos enjeux, vos ressources et vos objectifs.

03 Les convictions qui fondent ma démarche



Les transformations durables prennent naissance dans le travail réel.

Le travail réel est, à mes yeux, le point de départ de toute transformation durable. Derrière chaque organisation se trouvent des femmes et des hommes qui s'adaptent, coopèrent, prennent des décisions et mobilisent chaque jour leurs compétences pour répondre à la complexité de leur métier. Cette réalité ne se lit ni dans les procédures, ni dans les tableaux de bord ; elle s'observe sur le terrain, au plus près de celles et ceux qui font vivre l'organisation. J'ai la conviction que les transformations les plus pertinentes émergent lorsque l'on prend le temps d'écouter, de comprendre et de reconnaître cette expertise. S'appuyer sur le travail réel, c'est construire des évolutions qui font sens, favorisent l'adhésion des équipes et s'inscrivent durablement dans les pratiques.

Reconnaître le travail réel, c'est reconnaître la richesse de celles et ceux qui le font vivre. C'est choisir de construire les transformations avec les collectifs plutôt que pour eux.



Les réponses les plus durables se construisent avec les collectifs.

Les organisations disposent souvent de ressources bien plus importantes qu'elles ne l'imaginent. Les professionnels connaissent leur métier, leurs contraintes, leurs réussites et les réalités auxquelles ils sont confrontés chaque jour. Ils développent une intelligence pratique qui ne se trouve ni dans les procédures, ni dans les organigrammes, mais dans l'expérience partagée du terrain.

J'ai la conviction que les transformations les plus durables ne consistent pas à apporter des réponses toutes faites, mais à créer les conditions pour que les collectifs réfléchissent ensemble, confrontent leurs points de vue et construisent des solutions adaptées à leur réalité. C'est dans cette dynamique que naissent l'adhésion, la coopération et des évolutions qui s'inscrivent durablement dans les pratiques.



Faire confiance aux collectifs, c'est reconnaître leur capacité à comprendre les enjeux, à construire des solutions et à faire vivre durablement les transformations.



Développer les compétences, c'est préparer les organisations de demain.

Les transformations ne deviennent durables que lorsque les professionnels disposent des compétences nécessaires pour les comprendre, les mettre en œuvre et les faire évoluer. Former ne consiste pas uniquement à transmettre des connaissances.

C'est développer la capacité à analyser, coopérer, décider, s'adapter et agir face à des situations toujours plus complexes.

J'ai la conviction que les apprentissages les plus solides prennent appui sur les réalités du terrain, l'expérimentation et le partage d'expérience.

En investissant durablement dans le développement des compétences, les organisations renforcent leur capacité d'innovation, leur attractivité et leur aptitude à relever les défis d'aujourd'hui comme de demain.



Développer les compétences, c'est permettre aux professionnels de continuer à apprendre, à évoluer et à contribuer durablement aux transformations de leur organisation.



Faire grandir les collectifs, c'est faire grandir les organisations.

La capacité d'une organisation à évoluer ne dépend pas uniquement de ses structures, de ses outils ou de ses processus.

Elle repose avant tout sur la richesse de ses collectifs, sur leur capacité à coopérer, à partager leurs expériences et à développer ensemble de nouvelles compétences.

J'ai la conviction que les organisations qui créent les conditions de ces apprentissages collectifs renforcent durablement leur intelligence collective, leur capacité d'innovation et leur performance.

Faire grandir les collectifs, c'est permettre à chacun de contribuer pleinement, tout en construisant une dynamique commune capable de relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Lorsqu'un collectif progresse, c'est toute l'organisation qui développe sa capacité à apprendre, à innover et à évoluer durablement.



Le sens du travail se construit lorsque chacun peut contribuer pleinement.

Le sens du travail ne se décrète pas. Il ne se résume ni à une vision affichée, ni à un projet institutionnel, ni à un discours managérial.

Il se construit au quotidien, lorsque les professionnels comprennent la finalité de leur action, peuvent mobiliser pleinement leurs compétences et disposent des conditions nécessaires pour réaliser un travail de qualité.

À l'inverse, lorsque ces conditions s'érodent, l'engagement s'affaiblit, les tensions apparaissent et les organisations perdent progressivement leur capacité à attirer, fidéliser et faire grandir leurs équipes.

J'ai la conviction qu'accompagner une organisation, c'est avant tout créer les conditions permettant à chacun de retrouver la fierté de son métier et de contribuer pleinement à une œuvre collective.

Lorsque les professionnels peuvent contribuer pleinement, le travail retrouve son sens, les collectifs se renforcent et les organisations construisent durablement leur avenir.



Les organisations apprenantes se construisent dans la confiance.

Les organisations progressent lorsqu'elles créent un environnement où chacun peut apprendre, partager son expérience, questionner ses pratiques et contribuer à l'amélioration du travail.

La confiance ne relève pas uniquement de la qualité du management ; elle se construit dans les relations, l'écoute, la coopération, la reconnaissance et la sécurité psychologique.

J'ai la conviction que les organisations qui cultivent ces conditions développent naturellement leur capacité d'adaptation, d'innovation et de transformation. Elles ne craignent pas le changement : elles apprennent à évoluer ensemble.



La confiance crée les conditions de l'apprentissage. L'apprentissage nourrit la coopération. Et la coopération permet aux organisations de se transformer durablement.

04 Quand faire évoluer l'organisation devient une nécessité



- Les transformations s'enchaînent sans produire les résultats attendus.
- Les managers recherchent une posture adaptée à des environnements en constante évolution.
- Les équipes peinent à coopérer ou à retrouver une dynamique collective.
- Les désaccords et les tensions freinent la qualité du travail.
- Les difficultés de recrutement et de fidélisation fragilisent l'organisation.
- Les compétences doivent évoluer plus rapidement que les métiers.
- Les organisations souhaitent anticiper les transformations de demain.

Chaque intervention est conçue pour répondre à ces enjeux, en s'appuyant sur le travail réel, les ressources des collectifs et les réalités propres à votre organisation.

05 Catalogue d'interventions

5.1

Construire les
organisations
de demain

p. 10

5.2

Transformer
sans
désengager

p. 11

5.3

Trouver sa juste
posture de
manager

p. 12

5.4

Retrouver le
plaisir de travailler
ensemble

p. 13

5.5

Quand les signaux
faibles deviennent
des signaux
d'alerte

p. 14

5.6

Donner envie
de rejoindre...
et de rester

p. 15

5.7

Faire de la
transmission un
levier stratégique

p. 16

5.8

Faire des désaccords
un moteur
d'intelligence
collective

p. 17

5.1 Construire les organisations de demain

Intelligence artificielle • Nouvelles formes d'organisation • Innovation
Attractivité • Performance & humanité

“Les organisations qui réussiront demain ne seront pas celles qui auront tout prévu, mais celles qui auront développé leur capacité à apprendre, à s'adapter et à évoluer collectivement.”

Pourquoi cette intervention ?

L'intelligence artificielle transforme déjà les métiers. Les nouvelles formes d'organisation redessinent les pratiques managériales et les modes de coopération. Les organisations recherchent davantage de simplicité, d'agilité et de création de valeur, tandis que les innovations technologiques accélèrent les évolutions et font émerger de nouvelles compétences. Dans le même temps, les attentes en matière d'attractivité, d'engagement, de qualité du travail et de performance durable n'ont jamais été aussi fortes.

Préparer les organisations de demain ne consiste plus à anticiper chaque changement. Il s'agit de développer leur capacité à apprendre, à innover, à faire preuve de discernement et à évoluer durablement, sans perdre ce qui fait leur richesse : les professionnels, les collectifs et le sens du travail.

Au cours de cette intervention vous apprendrez à :

- ✓ **Comprendre** les grandes transformations qui redessinent les organisations et leurs impacts sur les métiers et le management.
- ✓ **Identifier** les leviers permettant de concilier innovation, performance et qualité du travail.
- ✓ **Développer** une vision stratégique favorisant l'attractivité, l'adaptation et la création de valeur durable.

- ✓ **Renforcer** la capacité de votre organisation à apprendre, à évoluer et à innover face aux transformations.
- ✓ **Mobiliser** les collectifs autour d'une vision partagée des enjeux de demain.
- ✓ **Construire** une organisation plus agile, apprenante et résiliente.

Dès votre retour sur le terrain, vous pourrez :

- ✓ **Identifier les priorités** stratégiques à développer pour préparer les évolutions de votre organisation.
- ✓ **Accompagner les transformations** avec davantage de discernement et de cohérence.
- ✓ **Développer les compétences** nécessaires pour répondre aux enjeux émergents.
- ✓ **Renforcer la capacité d'adaptation** de vos managers et de vos équipes.
- ✓ **Mettre en œuvre des actions concrètes** conciliant innovation, performance et humanité.

Public concerné

Directions générales • Comités de direction •
Directions • Managers • Responsables RH

Modalités proposées

Conseil • Accompagnement • Formation •
Atelier stratégique • Séminaire •
Conférence

5.2 Transformer sans désengager

Transformation organisationnelle • Conduite du changement • Management
Travail réel

“Une transformation réussie ne dépend pas uniquement de la qualité d'un projet. Elle dépend avant tout de la manière dont les équipes le comprennent, se l'approprient et lui donnent du sens.”

Pourquoi cette intervention ?

Conduire un changement est devenu une compétence essentielle. Pourtant, obtenir l'adhésion des équipes reste l'un des défis les plus complexes pour les managers et les directions. Les transformations se succèdent, les repères évoluent et les équipes n'ont pas toujours le temps de comprendre ce qui se joue ni de s'approprier ces évolutions.

À partir de situations concrètes rencontrées dans votre organisation, nous identifierons les leviers permettant d'accompagner le changement en prenant appui sur le travail réel, les ressources de vos équipes et les dynamiques de coopération.

Au cours de cette intervention vous apprendrez à :

- ✓ **Comprendre** ce qui favorise ou freine l'adhésion de vos équipes face au changement.
- ✓ **Donner du sens** aux transformations à partir des réalités du terrain.
- ✓ **Identifier** les ressources et les compétences déjà présentes au sein de votre organisation.
- ✓ **Mobiliser vos équipes** autour d'une vision partagée et d'objectifs communs.

- ✓ **Prévenir les résistances** en développant le dialogue, la confiance et la coopération.
- ✓ **Accompagner des transformations durables**, adaptées à votre contexte.

Dès votre retour sur le terrain, vous pourrez :

- ✓ **Préparer une transformation** en tenant compte de la réalité du travail de vos équipes.
- ✓ **Animer une réunion de changement** en favorisant l'adhésion plutôt que la simple transmission d'informations.
- ✓ **Identifier les freins et les ressources** avant qu'ils ne deviennent des obstacles au projet.
- ✓ **Donner des repères concrets** à vos managers pour accompagner leurs équipes.
- ✓ **Mettre en œuvre des actions** favorisant l'engagement, la coopération et l'appropriation du changement.

Public concerné

Directions • Managers • Responsables RH •
Chefs de projet

Modalités proposées

Formation • Atelier • Séminaire •
Accompagnement

5.3 Trouver sa juste posture de manager

Management • Leadership • Accompagnement managérial
Développement des compétences

“Manager ne consiste pas à avoir toutes les réponses.
C’est savoir créer les conditions pour que les équipes trouvent les leurs.”

Pourquoi cette intervention ?

Les attentes envers les managers évoluent. Les équipes recherchent davantage d’autonomie, de reconnaissance et de sens, tandis que les organisations doivent faire face à des transformations de plus en plus rapides. Dans ce contexte, trouver sa juste posture est devenu un véritable levier de confiance, de coopération et de performance durable.

À partir de situations concrètes rencontrées dans votre organisation, cette intervention vous permettra de prendre du recul sur votre pratique, de renforcer votre posture managériale et de développer des repères directement mobilisables dans votre quotidien.

Au cours de cette intervention vous apprendrez à :

- ✓ **Clarifier** votre rôle et votre posture de manager.
- ✓ **Adapter** votre management aux besoins de vos équipes et aux réalités du terrain.
- ✓ **Développer** une communication favorisant la confiance, la coopération et la responsabilisation.
- ✓ **Accompagner** les situations sensibles avec discernement et sérénité.
- ✓ **Faire grandir** vos collaborateurs en développant leur autonomie et leurs compétences.

- ✓ **Renforcer** votre capacité à décider, arbitrer et accompagner les transformations.

Dès votre retour sur le terrain, vous pourrez :

- ✓ **Ajuster votre posture** selon les situations et les personnes que vous accompagnez.
- ✓ **Conduire des échanges plus constructifs** avec vos collaborateurs.
- ✓ **Donner un cadre clair** tout en développant l’autonomie de vos équipes.
- ✓ **Renforcer la capacité d’adaptation** de vos managers et de vos équipes.
- ✓ **Disposer de repères concrets** pour gérer les situations délicates du quotidien.
- ✓ **Renforcer** durablement la confiance au sein de votre équipe.

Public concerné

Directions • Managers • Responsables RH • Nouveaux managers.

Modalités proposées

Formation • Atelier • Séminaire • Accompagnement

5.4 Retrouver le plaisir de travailler ensemble

Coopération • Intelligence collective • QVCT • Travail réel

“La qualité du travail ne dépend pas uniquement des compétences individuelles. Elle se construit dans la manière dont les professionnels coopèrent au quotidien.”

Pourquoi cette intervention ?

Lorsque la coopération s'essouffle, les incompréhensions s'installent, les tensions se multiplient et chacun finit par travailler davantage côte à côte qu'ensemble.

Pourtant, la qualité du travail repose avant tout sur la capacité des équipes à partager, s'entraider et construire des réponses collectives face aux situations du quotidien.

À partir de situations concrètes rencontrées dans votre organisation, cette intervention vous permettra d'identifier les leviers qui renforcent durablement la coopération, la confiance et le plaisir de travailler ensemble.

Au cours de cette intervention vous apprendrez à :

- ✓ **Comprendre** ce qui favorise ou fragilise la coopération au sein de vos équipes.
- ✓ **Repérer** les situations qui freinent les échanges, la confiance et l'entraide
- ✓ **Valoriser** les compétences et les complémentarités déjà présentes dans votre organisation.
- ✓ **Créer** des espaces de dialogue utiles au travail et à la résolution des difficultés.
- ✓ **Mobiliser vos équipes** autour d'objectifs partagés et d'une coopération durable.
- ✓ **Renforcer** un climat de confiance favorable à la qualité du travail.

Dès votre retour sur le terrain, vous pourrez :

- ✓ **Identifier** les situations qui fragilisent la coopération dans vos équipes.
- ✓ **Mettre en place des temps d'échange** centrés sur le travail réel.
- ✓ **Favoriser** une communication plus constructive entre les professionnels.
- ✓ **Valoriser** les complémentarités et les compétences de chacun.
- ✓ **Développer des pratiques** favorisant durablement la confiance et le plaisir de travailler ensemble.

Public concerné

Directions • Managers • Responsables RH • Équipes souhaitant renforcer leur coopération.

Modalités proposées

Formation • Atelier • Séminaire • Accompagnement

5.5 Quand les signaux faibles deviennent des signaux d'alerte

QVCT • Prévention des RPS • Santé au travail • Management • Travail réel

“Les difficultés ne surviennent jamais sans prévenir. Elles s'expriment souvent discrètement, à travers des changements de comportement, des tensions, une perte d'engagement ou des dysfonctionnements du quotidien. Encore faut-il savoir les reconnaître et agir à temps.”

Pourquoi cette intervention ?

Absentéisme en hausse, tensions au sein des équipes, turn-over, perte de motivation, erreurs inhabituelles, repli, difficultés de coopération... Ces situations sont rarement le fruit du hasard. Elles traduisent souvent des déséquilibres plus profonds liés au travail, à son organisation ou aux transformations en cours.

À partir de situations concrètes rencontrées dans votre organisation, cette intervention vous permettra d'identifier les premiers indicateurs d'alerte, de mieux comprendre ce qu'ils révèlent et de construire des réponses adaptées avant que les difficultés ne s'installent durablement.

Au cours de cette intervention vous apprendrez à :

- ✓ **Repérer** les premiers indicateurs révélant une fragilisation des équipes ou de l'organisation.
- ✓ **Comprendre** ce que ces situations disent du travail, de son organisation et de son fonctionnement.
- ✓ **Différencier** les causes des conséquences afin d'agir sur les véritables leviers.
- ✓ **Engager** un dialogue constructif avec vos équipes autour des difficultés rencontrées.

- ✓ **Construire** des actions de prévention adaptées à votre contexte.
- ✓ **Développer** une culture de vigilance et de prévention partagée.

Dès votre retour sur le terrain, vous pourrez :

- ✓ **Identifier** plus rapidement les situations nécessitant une attention particulière.
- ✓ **Disposer de repères concrets** pour analyser une situation avant qu'elle ne se dégrade.
- ✓ **Engager des échanges constructifs** avec vos équipes autour des difficultés observées.
- ✓ **Prioriser** des actions de prévention adaptées à votre organisation.
- ✓ **Agir plus tôt** pour préserver la qualité du travail, la santé des équipes et la dynamique collective.

Public concerné

Directions • Managers • Responsables RH • Référents QVCT • Professionnels impliqués dans la prévention.

Modalités proposées

Formation • Atelier • Séminaire • Accompagnement

5.6 Donner envie de rejoindre... et de rester

Attractivité • Fidélisation • Marque employeur • Intégration
Expérience collaborateur

“L’attractivité d’une organisation ne se mesure pas uniquement au nombre de candidatures reçues. Elle se construit chaque jour, dans l’expérience vécue par celles et ceux qui y travaillent.”

Pourquoi cette intervention ?

Attirer de nouveaux professionnels est devenu un défi majeur. Les fidéliser l’est tout autant. Recrutement, intégration, reconnaissance, développement des compétences, qualité du management ou encore organisation du travail : l’envie de rester se construit bien avant qu’une personne envisage de partir.

À partir de situations concrètes issues de votre organisation, cette intervention vous permettra d’identifier les leviers qui renforcent durablement l’attractivité, l’engagement et la fidélisation de vos professionnels.

Au cours de cette intervention vous apprendrez à :

- ✓ **Identifier** les facteurs qui influencent l’attractivité de votre organisation.
- ✓ **Comprendre** ce qui favorise durablement l’engagement et la fidélisation.
- ✓ **Construire** un parcours d’intégration facilitant l’arrivée de nouveaux collaborateurs.
- ✓ **Valoriser** les pratiques managériales qui donnent envie de rester.
- ✓ **Repérer** les signaux qui fragilisent l’engagement des professionnels.
- ✓ **Développer** des actions concrètes adaptées à votre contexte.

Dès votre retour sur le terrain, vous pourrez :

- ✓ **Identifier les leviers** d’amélioration de votre parcours d’intégration.
- ✓ **Mettre en œuvre des actions** favorisant l’engagement de vos équipes.
- ✓ **Renforcer l’attractivité** de votre organisation à partir des réalités du terrain.
- ✓ **Donner davantage de cohérence** entre management, intégration et fidélisation.
- ✓ **Prioriser des actions concrètes** répondant à vos enjeux de recrutement et de fidélisation.

Public concerné

Directions • Managers • Responsables RH • Professionnels impliqués dans le recrutement, l’intégration ou le développement des équipes.

Modalités proposées

Formation • Atelier • Séminaire • Accompagnement

5.7 Faire de la transmission un levier stratégique

Développement des compétences • Transmission • Organisation apprenante
Tutorat • Intégration

“Transmettre ne consiste pas uniquement à partager un savoir. C’est assurer la continuité des activités, développer les compétences, sécuriser les pratiques et permettre à chacun de contribuer durablement à la performance de l’organisation.”

Pourquoi cette intervention ?

Les organisations ne transmettent pas uniquement des savoir-faire. Elles transmettent une culture, des pratiques, une expertise et une capacité à agir ensemble. Pourtant, cette transmission repose encore trop souvent sur des initiatives individuelles.

À partir de situations concrètes issues de votre organisation, cette intervention vous permettra d’identifier les leviers d’une transmission durable, au service des compétences, de la coopération et de la continuité des activités.

Au cours de cette intervention vous apprendrez à :

- ✓ **Comprendre** les conditions qui favorisent une transmission durable des compétences, des pratiques et des savoir-faire.
- ✓ **Identifier** les ressources et les expertises déjà présentes dans vos équipes.
- ✓ **Développer** des pratiques favorisant le partage des connaissances, des expériences et des retours du terrain.
- ✓ **Valoriser** le tutorat, l’accompagnement et l’apprentissage entre professionnels.
- ✓ **Renforcer** la qualité, la sécurité et la continuité des activités grâce à une transmission efficace des informations, des compétences et des pratiques.

- ✓ **Faire de la transmission un levier durable** de développement, d’autonomie et de performance collective.

Dès votre retour sur le terrain, vous pourrez :

- ✓ **Identifier** les situations où la transmission peut être renforcée.
- ✓ **Développer** des pratiques favorisant le partage des compétences au quotidien.
- ✓ **Mieux accompagner** l’intégration, la montée en compétences et la prise de relais entre professionnels.
- ✓ **Valoriser** les expertises déjà présentes dans vos équipes.
- ✓ **Renforcer** une dynamique d’apprentissage collectif au service de votre organisation.

Public concerné

Directions • Managers • Responsables
RH • Référents formation

Modalités proposées

Formation • Atelier • Séminaire •
Accompagnement

5.8 Faire des désaccords un moteur d'intelligence collective

Dialogue • Coopération • Intelligence collective
Management • Travail réel

“Les désaccords ne fragilisent pas une organisation.
Ce qui la fragilise, c'est l'incapacité à les exprimer, les comprendre
et les transformer en ressources pour agir ensemble.”

Pourquoi cette intervention ?

Les désaccords font partie de la vie des organisations. Lorsqu'ils ne trouvent pas d'espace pour être exprimés et travaillés, ils fragilisent la confiance, la coopération et la qualité du travail. Pourtant, abordés avec méthode, ils deviennent de véritables leviers d'apprentissage, d'innovation et d'intelligence collective.

À partir de situations concrètes issues de votre organisation, cette intervention vous permettra de transformer les désaccords en opportunités de dialogue, de coopération et de progrès collectif.

Au cours de cette intervention vous apprendrez à :

- ✓ **Comprendre** les mécanismes à l'origine des désaccords dans les équipes.
- ✓ **Différencier** un désaccord constructif d'une situation conflictuelle.
- ✓ **Développer** une communication favorisant l'écoute, la compréhension et la recherche de solutions.
- ✓ **Créer** des espaces de dialogue permettant d'aborder les difficultés sans les éviter.
- ✓ **Transformer** les divergences de points de vue en leviers d'amélioration et de coopération.

- ✓ **Renforcer** une culture de confiance où chacun peut contribuer au travail collectif.

Dès votre retour sur le terrain, vous pourrez :

- ✓ **Repérer** plus rapidement les situations nécessitant un dialogue collectif.
- ✓ **Conduire** des échanges favorisant la compréhension mutuelle plutôt que l'opposition.
- ✓ **Prévenir** l'installation de tensions durables au sein des équipes.
- ✓ **Mobiliser** les différences de points de vue au service de décisions plus pertinentes.
- ✓ **Développer** une coopération durable fondée sur la confiance, le respect et la qualité du travail.

Public concerné

Directions • Managers • Responsables RH
• Équipes souhaitant renforcer le dialogue et la coopération.

Modalités proposées

Formation • Atelier • Séminaire •
Accompagnement

06 Conférences

J'anime également des conférences destinées à ouvrir le dialogue, nourrir la réflexion et accompagner les organisations face aux défis d'aujourd'hui et de demain.



Chaque conférence est conçue sur mesure selon votre contexte et vos enjeux.

07 Des méthodes et des outils adaptés à votre organisation

Chaque organisation est unique. Les méthodes et les outils ne sont jamais une finalité, ni des solutions applicables de manière uniforme. Ils constituent des leviers au service d'un objectif partagé.

Cette démarche s'adapte à l'ensemble de mes formats d'intervention : conseil, accompagnement, formation, ateliers collaboratifs, conférences et séminaires. Les méthodes et les outils mobilisés sont choisis en fonction des objectifs, du public et du contexte.

Ma démarche consiste à sélectionner et à combiner les méthodes les plus adaptées au contexte, aux enjeux et aux équipes afin de favoriser la compréhension des situations, la coopération et la mise en œuvre de transformations concrètes et durables.

Mes interventions s'appuient sur des références reconnues en management, conduite du changement, qualité et sécurité, pédagogie, intelligence collective et sciences humaines, toujours adaptées aux réalités du terrain.

Comprendre avant d'agir

Toute transformation commence par une compréhension du travail réel, des ressources existantes et des difficultés rencontrées. Cette première étape permet d'identifier les véritables leviers d'évolution et de construire une démarche adaptée à l'organisation.

Selon les besoins, je mobilise notamment l'observation du terrain, les entretiens individuels ou collectifs, l'analyse des pratiques, le diagnostic organisationnel, la cartographie des parcours ou l'analyse de données.

Construire avec les professionnels

Les transformations sont plus durables lorsqu'elles sont construites avec les équipes. Je crée des espaces favorisant le dialogue, le partage d'expériences et l'émergence de solutions adaptées aux réalités de chacun.

Selon les objectifs, je peux mobiliser des ateliers collaboratifs, des groupes de travail, des démarches de co-développement, des méthodes d'intelligence collective ou des techniques de facilitation.

Accompagner la mise en oeuvre

Une transformation ne se limite pas à définir un plan d'action. Elle nécessite un accompagnement structuré permettant de soutenir les managers, d'impliquer les équipes et de favoriser l'appropriation des changements.

Les outils mobilisés peuvent notamment permettre de cartographier les acteurs, d'identifier les freins et les ressources, de construire une feuille de route ou d'accompagner les différentes étapes de la démarche.

Évaluer, ajuster et pérenniser

L'évaluation permet de mesurer les effets des actions engagées, de rendre visibles les progrès réalisés et d'ajuster la démarche lorsque cela est nécessaire afin d'inscrire les transformations dans la durée.

Elle peut s'appuyer sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, des tableaux de bord, des retours d'expérience, des bilans intermédiaires ou des plans d'amélioration.



Chaque intervention est pensée pour répondre à une réalité de terrain, en mobilisant les méthodes et les outils les plus adaptés au contexte, aux équipes et aux objectifs de l'organisation.

08 Une expertise nourrie par...

Le travail réel

Comprendre le travail pour accompagner des transformations durables.

- **Yves Clot**
 - **Christophe Dejours**
 - **Pierre Falzon**
 - **François Daniellou**
 - ...
-

Les organisations apprenantes

Développer les compétences, favoriser les apprentissages et renforcer la capacité d'adaptation des organisations.

- **Peter Senge**
 - **Amy Edmondson**
 - ...
-

La pensée systémique et la complexité

Relier les interactions, donner du sens à la complexité et accompagner le changement dans une vision globale..

- **Edgar Morin**
 - **Karl E. Weick**
 - ...
-

Une expertise construite sur le terrain

- **Management d'équipes pluridisciplinaires.**
- **Conduite de transformations organisationnelles complexes.**
- **Développement des compétences et ingénierie de formation.**
- **Qualité, sécurité et amélioration continue.**
- **Recherche et publication scientifique.**

La recherche éclaire ma pratique. Le terrain lui donne tout son sens.

Échangeons autour de vos enjeux
et construisons ensemble
les transformations de demain.

Hélène Tellier



00 33 772 14 74 31



helene@althea-sens.com



linkedin.com/in/helene-tellier

Althéa
 Sens

