HYPERSens

Managers *Skills*

Un parcours de formation pour managers. Plus conscient, plus humain, plus efficace.



> *« La plupart des programmes commencent par les bonnes pratiques.*
> **Celui-ci commence par vous. »**

Interentreprises
Des cohortes ouvertes à Bruxelles

Intra-entreprise
Sur mesure, dès 5 modules et 6 participants

Catalogue
Plus de 25 thématiques à combiner

QUI SOMMES-NOUS

L'entreprise, c'est notre terrain.



Avant d'accompagner des managers, nous avons été managers. Nous avons dirigé des équipes, tenu des objectifs, traversé des réorganisations et des transformations, de l'intérieur. Ce que nous transmettons, nous l'avons d'abord vécu.

≈ 20 ans
en entreprise, **chacune**, à des postes opérationnels et managériaux

10 ans
de conseil, de formation et d'accompagnement, **chacune**

2
fondatrices, coachs certifiées **ICF**, qui co-animent le parcours

40 000
personnes formées ou ayant suivi nos webinaires

Celles qui animent Managers Skills

AC

Audrey Carrafa

Co-fondatrice de HyperSens · Coach certifiée ICF

- Près de 20 ans en entreprise
- 10 ans de conseil et d'accompagnement
- Neuro-inclusion, intelligence collective, management

MW

Moira Wrathall

Co-fondatrice de HyperSens · Coach certifiée ICF

- Près de 20 ans en entreprise
- 10 ans de conseil, de facilitation et de formation
- Stratégie, gestion de projet, transformation des organisations

Ce que cela change pour vos managers

On parle leur langue
Objectifs, reporting, arbitrages, budgets serrés : nous connaissons les contraintes du quotidien.

Des cas réels, pas des cas d'école
On travaille sur les situations que les participants vivent, ici et maintenant.

Des outils testés sur le terrain
Chaque outil a été éprouvé en entreprise avant d'être transmis.

Exigence et bienveillance
Un cadre sûr pour dire les choses franchement, et repartir avec des engagements concrets.

HYPERSENS

Cabinet franco-belge de la plasticité organisationnelle : la capacité des organisations à se transformer sans se casser, et à rester suffisamment humaines pour demeurer performantes. Trois expertises : **neuro-inclusion**, **intelligence collective** et **trajets managers**.

POURQUOI CE PROGRAMME

Le management, premier levier de bien-être. Et le plus sous-investi.

1/2
des salariés juge son bien-être au travail faible ou inexistant

87 %
estiment que leur manager joue un rôle clé dans l'ambiance de l'équipe

1/10
seulement des managers se sentent très bien accompagnés dans leur rôle

60 %
de ceux qui jugent leur bien-être faible ne se sentent pas soutenus par leur manager

Source : étude Michael Page / PageGroup, « Environnement de travail », 2025

Ce que les managers réclament en priorité

53 %
veulent être mieux accompagnés pour gérer les conflits

51 %
ont besoin d'aide pour accompagner un collaborateur en difficulté

45 %
souhaitent mieux gérer les difficultés professionnelles de leurs équipes

44 %
veulent davantage de temps pour manager et favoriser l'échange

Notre approche : avant les outils, comprendre les humains

« La plupart des programmes démarrent par les bonnes pratiques.

Celui-ci démarre par vous, votre équipe et votre terrain. »

Le parcours s'ouvre sur un diagnostic plutôt que sur des outils. Quatre questions en structurent le point de départ :

1. **Qui suis-je comme manager aujourd'hui ?**
2. **Quels sont mes angles morts ?**
3. **Quel impact ai-je sur mon équipe ?**
4. **Quels sont les défis spécifiques de mon équipe ?**

Chaque module renvoie ensuite à ce diagnostic : on ne travaille pas la gestion de conflits dans l'abstrait, mais à partir des tensions identifiées dans sa propre équipe.

À qui s'adresse le parcours

Nouveaux managers récemment promus, en quête de repères concrets

Managers qui veulent poser des bases solides de bonne pratique

Managers expérimentés qui souhaitent revoir leurs fondamentaux

Tout manager en environnement complexe ou en transformation

LE PARCOURS COMPLET

Une trajectoire, neuf étapes.

Neuf demi-journées en présentiel, à raison d'une par mois : le temps d'expérimenter entre deux sessions pour que le changement devienne une seconde nature.

01 — **Diagnostic & décryptage** WORKSHOP

Autodiagnostic managérial et lecture de son équipe, débriefés entre pairs. Identifier ses priorités de développement et poser ses intentions pour le parcours.

VOUS REPARTEZ AVEC
Votre profil managérial et 2 à 3 priorités claires

02 — **Les fondamentaux** Passer d'expert à manager

Clarifier sa posture de manager de proximité, poser un cadre clair (rôles, attentes, priorités), déléguer sans micro-manager.

VOUS REPARTEZ AVEC
Une grille de délégation et vos trois premiers engagements

03 — **La communication** Dire les choses clairement

Adapter son message à chaque interlocuteur, oser les conversations inconfortables, pratiquer l'écoute active et installer le dialogue ouvert.

VOUS REPARTEZ AVEC
Des trames de conversation prêtes à l'emploi

04 — **Le feedback** En faire un rituel

Donner un feedback constructif, positif et correctif ; le recevoir sans se braquer ; structurer un entretien individuel de bout en bout.

VOUS REPARTEZ AVEC
Une méthode de feedback et un rituel d'équipe

05 — **Charge cognitive** Durer sans s'épuiser

Comprendre la surcharge mentale, la sienne et celle de l'équipe ; repérer les signaux faibles ; prioriser, dire non, protéger sa capacité de décision.

VOUS REPARTEZ AVEC
Votre plan de régulation et des indicateurs de charge

06 — **L'intelligence collective** Faire de l'équipe un levier

Activer la coopération au quotidien, animer des réunions qui produisent vraiment, concevoir des rituels qui font avancer l'équipe.

VOUS REPARTEZ AVEC
Une boîte à outils d'animation et un rituel prêt à lancer

07 — **La diversité cognitive** Manager tous les cerveaux

Comprendre la neurodiversité comme une réalité humaine, reconnaître ses biais, construire la sécurité psychologique qui permet à chacun de contribuer.

VOUS REPARTEZ AVEC
Des pratiques adaptées aux différents fonctionnements

08 — **La gestion de conflits** Désamorcer avant l'escalade

Repérer et recadrer les tensions, mener une conversation de résolution, accompagner un collaborateur en difficulté, poser un cadre protecteur.

VOUS REPARTEZ AVEC
Un protocole de désescalade et une posture de médiation

09 — **Clôture & mise en action** WORKSHOP

Re-diagnostic pour mesurer le chemin parcouru, construction de sa feuille de route managériale, engagements croisés entre pairs.

VOUS REPARTEZ AVEC
Votre feuille de route et un réseau de pairs

DEUX FORMATS

Avec d'autres organisations, ou chez vous, sur mesure.

FORMAT 1 · INTERENTREPRISES

Les cohortes Managers Skills

Des cohortes interentreprises sont organisées à Bruxelles. Le parcours complet en neuf étapes, avec des managers venus d'organisations différentes.

12 managers maximum par cohorte

12 organisations différentes

9 demi-journées, une par mois

BECI Bruxelles, en présentiel

- **Un espace neutre pour parler franchement** : personne à impressionner, rien à protéger.
- Découvrir que d'autres managers, dans un tout autre secteur, se posent les mêmes questions.
- **Un groupe de pairs** qui continue d'échanger bien après le dernier atelier.

FORMAT 2 · INTRA-ENTREPRISE

Un programme construit pour votre organisation

Vous composez votre parcours à partir des neuf étapes du programme et de notre catalogue de thématiques. Nous l'adaptons à votre culture et à vos enjeux.

5 modules minimum, au choix

6 participants minimum

½ journée par module, au rythme qui vous convient

25+ thématiques au catalogue

- Des **cas issus de votre réalité** : vos équipes, vos projets, vos transformations.
- Dans vos locaux ou dans un lieu de votre choix.
- Un langage managérial commun, partagé par toute votre ligne.

Le sur-mesure, en quatre temps

1 Cadrage
Un échange pour comprendre votre contexte, vos managers et vos priorités.

2 Composition
Le choix d'au moins cinq modules parmi le programme et le catalogue.

3 Contextualisation
Cas, exemples et exercices adaptés à votre organisation.

4 Déploiement & suivi
Animation des sessions, accompagnement entre les séances et bilan.

Dans les deux formats

- **Diagnostics individuel et d'équipe**
- **Accompagnement intersession et pocket-coaching**
- **Outils concrets remis à chaque session**
- **Deux formatrices issues de l'entreprise**

CATALOGUE DE THÉMATIQUES

Composez votre parcours.

Chaque thématique se déroule en une demi-journée. Elles se combinent librement pour construire un programme intra-entreprise (à partir de 5 modules) ou s'ajoutent en complément d'un parcours existant.

SOCLE Étape du parcours Managers Skills WORKSHOP Format atelier collaboratif

Se connaître et prendre sa place

Posture, rôle et regard sur sa propre pratique

Diagnostic & décryptage SOCLE
Où en suis-je, où en est mon équipe ? Autodiagnostic et lecture d'équipe.

Manager de proximité, de terrain
Ce qu'il faut savoir quand on manage au plus près de l'opérationnel.

Challenger son regard, sa pratique WORKSHOP
Prendre du recul sur ses habitudes et les questionner entre pairs.

Les fondamentaux du management SOCLE
Posture, cadre, délégation : passer d'expert à manager.

Les soft skills du manager
Identifier et renforcer les compétences humaines qui font la différence.

La fresque du management WORKSHOP
Cartographier ensemble les enjeux du métier de manager.

Communiquer et accompagner

La relation au quotidien avec chaque collaborateur

La communication SOCLE
Dire les choses clairement, même quand c'est inconfortable.

Accompagner un collaborateur en difficulté
Repérer, ouvrir le dialogue, soutenir et orienter sans se substituer.

Le feedback SOCLE
En donner, en recevoir, en faire un rituel d'équipe.

L'engagement
Comprendre ce qui nourrit, et ce qui érode, l'engagement d'une équipe.

Durer et réguler

La charge, l'environnement, les conditions du travail

Management & charge cognitive SOCLE
Décider et agir sans s'épuiser, réguler la charge de l'équipe.

La flexibilité
Manager en hybride, à distance, avec des attentes et des rythmes variés.

Construire un environnement de travail soutenant
Espaces, rythmes, règles du jeu : créer des conditions porteuses.

Management durable
Installer des pratiques qui tiennent dans le temps, pour l'équipe comme pour soi.

Coopérer et traverser les tensions

Le collectif comme levier de performance

L'intelligence collective SOCLE
Coopération, rituels, réunions qui produisent vraiment.

Intelligence collective ou coopération ?
Distinguer les deux pour choisir le bon levier selon la situation.

La gestion de conflits SOCLE
Désamorcer, accompagner, cadrer avant l'escalade.

Clôture & mise en action SOCLE
Re-diagnostic, feuille de route, engagements croisés.

Inclure et manager les différences

Notre expertise historique en neuro-inclusion

La diversité cognitive SOCLE
Manager tous les cerveaux, bâtir la sécurité psychologique.

Manager inclusif
Des pratiques qui permettent à chacun de contribuer pleinement.

Biais et préjugés
Reconnaître ses raccourcis de jugement et limiter leur impact sur ses décisions.

L'intergénérationnel
Faire travailler ensemble des générations aux attentes différentes.

Comment mesurer ce qui ne se voit pas ?
Rendre visibles le climat, la charge, l'inclusion et l'engagement.

Neurodiversité au travail
Comprendre les fonctionnements atypiques et adapter son management.

Leadership responsable et durable

Le rôle du manager dans les enjeux de l'organisation

Développer un leadership durable
Incarner un leadership cohérent avec ses valeurs, dans la durée.

Leadership responsable
Décider en intégrant l'impact humain, social et environnemental.

Comprendre l'ESG dans l'entreprise
Les fondamentaux de l'ESG et ce qu'ils changent pour le manager.

Gouvernance durable
Les fondamentaux d'une gouvernance qui sert la performance durable.

Votre thématique n'y figure pas ?

D'autres thématiques peuvent être proposées. Nous construisons avec vous le module qui répond à l'enjeu de vos managers : réorganisation, intégration, retour au bureau, nouvelle culture managériale...



POUR VOTRE ORGANISATION

Former ses managers, c'est agir sur l'essentiel.

Turnover
Des managers compétents retiennent les talents et réduisent les départs évitables.

Engagement
L'engagement d'une équipe reflète d'abord la qualité de son management de proximité.

Absentéisme
Un management structuré et attentif réduit la surcharge et le désengagement.

Et si on en parlait ?

Prochaine cohorte interentreprises ou programme sur mesure : contactez-nous.

info@hypersens.co

www.hypersens.co

HYPERSens

Cabinet franco-belge de la plasticité organisationnelle
Neuro-inclusion · Intelligence collective · Trajets managers

L'humain comme moteur durable