

Consultante-formatrice certifiée Qualiopi

Coach en efficacité, agilité et intelligence relationnelle
Communication managériale
Leadership communicationnel
Communication interpersonnelle & intrapersonnelle
Écologie humaine et relationnelle
Prise de parole en public

Facilitatrice en intelligence collective et **animatrice de groupes de Codéveloppement** (en partenariat avec Lidea Conseil)

Animatrice de la Fresque du facteur humain et de la fresque des émotions

Auteure du programme « *prise de parole présente* » sur l'application de méditation de pleine conscience « Petit Bambou » (10 millions d'utilisateurs à ce jour).



Marie Verguet



A photograph of a dense bamboo forest. In the center, a stone staircase leads up a slight incline. The staircase is flanked by a traditional fence made of bamboo poles and thick thatch. The bamboo stalks are tall, green, and densely packed, creating a sense of depth and enclosure. The lighting is soft, suggesting a shaded forest environment.

Offre de services

Coachings
Ateliers collectifs
Formations collectives



Facilitation en intelligence collective
Séances de codéveloppement & analyse de pratiques professionnelles



Animation de la fresque du facteur humain et de la fresque des émotions
Animation d'ateliers arbre de vie



Trainings prise de parole en public
Débriefs/Feedbacks prise de parole en public





Coachings



Coaching individuel

Contexte :

Le client a besoin de travailler sur un objectif ou une problématique liée à sa communication et/ou à son efficacité professionnelle : leadership communicationnel, posture de « communicant », confiance en soi, intelligence émotionnelle et relationnelle, assertivité, relation aux émotions, communication interpersonnelle et intrapersonnelle, management, prise de poste...

- Il vient avec un « objectif » professionnel afin de gagner en efficacité, confort, aisance. Il a des problématiques concrètes sur lesquelles il a besoin de progresser. Le coaching travaille sur le « contenu », le « processus », la personne accompagnée et porte un regard systémique.

Objectif :

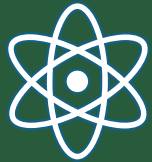
- ✓ Accompagner l'évolution souhaitée par le client grâce aux outils du coaching par le biais de questionnements, observations, méthodologies, pratiques, approches afin qu'il puisse identifier ses propres solutions et renforcer la conscience du « système » dans lequel il évolue (approche systémique).

Modalités :

En moyenne, entre 10 et 12 heures échelonnées sur plusieurs semaines à raison de 2 heures par séance. Ces séances peuvent se faire en présentiel et/ou en distanciel. Le présentiel est favorisé. Dans ce cas, les séances se font dans les locaux de la consultante-formatrice/coach. Un rdv tripartite est proposé après signature du contrat avec la personne coachée, la coach et le manager ou responsable ou prescripteur de la personne coachée.

QUELQUES **EXEMPLES**
D'ACCOMPAGNEMENT
COACHING
INDIVIDUEL

- **Bénéficier d'un temps de réflexion/feedback/mise en perspective** sur mes pratiques professionnelles, mon environnement professionnel, l'éco-système qui est le mien
- **Réussir une prise de poste**
- **Devenir manager** d'une équipe : ajuster ma posture / **mon style managérial**
- **Insuffler de la confiance** et de la motivation à mes équipes
- **Travailler à ce que je renvoie aux autres** pour gagner en leadership et en conviction. Consolider ma capacité à fédérer.
- **Travailler sur mon rôle et ma posture** de communicant
- **Travailler mon assertivité** et ma relation aux autres
- **Ajuster ma communication** pour être mieux compris, entendu, reçu par mes interlocuteurs / mes équipes
- **Mieux me connaître** pour identifier mes biais cognitifs et agir en conséquence
- **Gagner en confiance** et en légitimité dans mes fonctions
- **Me préparer à communiquer** dans des contextes à enjeu
- **Gagner en intelligence émotionnelle** et agilité relationnelle
- **Savoir composer avec mon stress** et mes émotions
- **Piloter une réunion** de bilan dans un codir et avoir le bon positionnement et « le bon verbatim » pour communiquer efficacement
- **Préparer une conférence**
- .../...



Coaching internalisé

Contexte :

L'entreprise (ou association / structure) souhaite bénéficier du service d'un « coach interne » externalisé.

Elle a identifié plusieurs axes de coaching individuels et/ou collectifs qu'elle souhaite proposer en interne à ses collaborateurs. Elle souhaite avoir un coach qui connaît bien l'entreprise (d'où la notion « d'interne ») et l'équipe de collaborateurs qui sera bénéficiaire des coachings. Elle a besoin pour ce faire d'une personne de confiance sur la durée.

Objectifs :

- ✓ Bénéficier d'un accompagnement au long cours, pérenne, suivi et entièrement personnalisé.
- ✓ Permettre à l'ensemble des collaborateurs concernés de coconstruire leur propre progression avec un professionnel de l'accompagnement.
- ✓ Suivre les groupes et personnes coachées pour accompagner la transformation sur la durée.

Modalités :

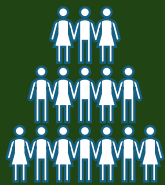
La coach se déplace dans les locaux du client (sur Paris ou proche région parisienne).

Un calendrier d'intervention est fixé sur un engagement minimum de 3 mois autour de thématiques identifiées par l'entreprise en fonction de ses enjeux, problématiques et besoins.

Co-construction des axes d'accompagnement en mode « agile » : des objectifs de coaching et d'accompagnement sont établis à l'avance ; d'autres sont identifiés au « fil de l'eau » en fonction des stratégies, avancées, décisions, nouveaux enjeux de l'entreprise.

Ateliers collectifs

The background of the image is a close-up photograph of green grass blades. Several blades are visible, some in sharp focus and others blurred. Small, clear dew drops are perched on the tips of the grass blades, reflecting light. The overall color palette is dominated by various shades of green, from vibrant to dark, set against a dark, almost black background.



Ateliers collectifs

Contexte :

L'entreprise (ou association / structure) identifie des thématiques récurrentes et pertinentes par rapport à ses enjeux de communication interpersonnelle et intrapersonnelle, de management, de leadership ou d'intelligence collective.

Objectif :

- ✓ Aller à l'essentiel, sur un format court.

Modalités :

Un ou plusieurs ateliers sur une même thématique ou sur des thématiques différentes.

Durée : Entre 3 et 4 heures pour un maximum de 8 participants.

QUELQUES **EXEMPLES**
D'ACCOMPAGNEMENT

Ateliers collectifs*

- Les fondamentaux de la **communication interpersonnelle** de qualité
- Le **leadership communicationnel**
- L' **assertivité** mode d'emploi
- Le **questionnement** préalable à toute prise de parole
- Mener un « **feed-back** » de qualité
- **Prendre soin de ses émotions** – Les pratiques qui soutiennent
- Présent et aligné pour **communiquer avec aisance et sérénité** à l'aide de la méditation de pleine conscience
- ou autre thématique entrant dans le champ de compétences de « Le son de ma voix » identifiée par le client.

* NB : Certains ateliers peuvent se décliner en journée(s) de formation en fonction du besoin du client.



Formations collectives



Formations collectives

Contexte :

L'entreprise (ou association / structure) identifie une thématique en rapport avec ses enjeux de **communication**, de **management**, d'**intelligence collective**, de **leadership**, de **relations aux émotions**.

Objectif :

- ✓ Permettre aux participants de développer leurs compétences en communication, management, intelligence collective, leadership. Les faire « monter en compétences » sur des softs skills.

Modalités :

De préférence, au minimum 1,5 journée pour un groupe de 8 à 12 personnes maximum selon les thématiques, afin de permettre des échanges de qualité et des mises en situation enrichissantes.

QUELQUES **EXEMPLES**
D'ACCOMPAGNEMENT

Formations collectives*

- **Assertivité** – Communiquer dans le respect de soi et des autres
- **L'agilité et l'intelligence** relationnelle au service de l'entreprise
- **Développer** une relation de qualité avec ses clients
- **Déléguer** en confiance
- Les fondamentaux de **l'intelligence collective** pour travailler et réfléchir en équipe
- Les fondamentaux de la **communication impactante**
- Les fondamentaux de la **communication managériale**
- Les fondamentaux de la CNV (**Communication Non Violente**)
- **Prise de parole en public**
- ou autre thématique entrant dans le champ de compétences de « Le son de ma voix ».

* NB : Certaines formations peuvent se décliner en ateliers collectifs en fonction du besoin du client.



Intelligence collective
Conduite du changement



Facilitation en intelligence collective

En partenariat avec



Contexte :

L'entreprise (ou association / structure) souhaite travailler en équipe avec des pairs ou des collaborateurs sur des sujets à enjeu.

Objectifs :

- ✓ Créer les conditions de la co-construction de projets
- ✓ Partager une vision, des valeurs et des objectifs communs
- ✓ Libérer la parole dans un cadre sécurisé et bienveillant
- ✓ Consolider la cohésion des équipes
- ✓ Libérer la créativité et faire émerger de nouvelles opportunités
- ✓ Permettre à chacun de comprendre sa place et son rôle dans le collectif
- ✓ Avoir une approche systémique

Modalités :

A partir d'une journée.

Potentiellement en coanimation et collaboration avec un coach d'organisation facilitateur en intelligence collective.

Prévoir un diagnostic préalable pour définir les objectifs précis de l'accompagnement avec la direction ou les personnes prescriptrices de la demande et le/les consultants-facilitateurs.

QUELQUES **EXEMPLES** DE **FACILITATION** EN **INTELLIGENCE** **COLLECTIVE**

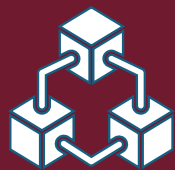
- **Élaborer**/coconstruire/consolider la mise en place d'une stratégie d'évolution
- **Définir** la vision, la raison d'être, les ambitions de notre collectif ou de notre équipe
- **Fidéliser** nos collaborateurs
- **Définir des actions phares** et travailler autour d'objectifs SMART-E *
- **Créer de la cohésion et de l'engagement** au sein de notre entreprise
- **Définir une feuille de route** en prenant en compte la complexité de notre environnement professionnel et du monde VUCA * dans lequel nous vivons
- **Relever ensemble les défis de l'entreprise** et réfléchir à un « cahier des charges » et à une politique adéquate pour contribuer à y répondre
- Sensibiliser nos équipes et managers à des sujets tels que les **enjeux environnementaux**, le **rôle des émotions** et la prise en compte du **facteur humain** dans le collectif

* SMART-E : Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporalisé dans le temps, Ecologique (au sens aligné avec ses valeurs, équilibré)

* VUCA : Volatil, Incertain, Complexe et Ambigu



Co-développement



Séances de codéveloppement & échanges de savoirs autour de pratiques professionnelles

En partenariat avec



Contexte :

L'entreprise (ou association / structure) souhaite entreprendre une réflexion collective afin d'améliorer ses pratiques et/ou d'interroger ses problématiques professionnelles et managériales en réunissant un groupe de pairs ou de personnes qui partagent des enjeux communs. L'axe clé du codéveloppement est l'efficacité.

Objectifs :

- ✓ Créer une communauté d'apprentissage au sein de l'entreprise pour perfectionner les pratiques managériales et/ou professionnelles et gagner en compétences, en s'appuyant sur des problématiques et des situations réelles. Cette approche s'appuie sur la multiplicité des regards et une démarche réflexive structurée, cadrée par un ou des facilitateurs expérimentés.
- ✓ Être acteur, échanger entre pairs, apprendre à aider, accompagner, décloisonner les métiers, apprendre et se mettre en question ensemble.
- ✓ Apprendre ensemble et cultiver une « intelligence collective » grâce à un processus en six étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion et incitant à l'action en identifiant les raisonnements, les actions et options possibles par rapport à une problématique donnée.
- ✓ Permettre et susciter la réflexion pour que tout le groupe apprenne ensemble et se remette en question individuellement

Modalités :

Groupe de 6 à 8 pairs qui ont envie d'apprendre de leurs expériences respectives afin d'aborder autrement leurs rôles, leur légitimité, leur périmètre d'influence, leurs modes d'action en situation professionnelle.

Une réunion par mois sur 6 à 8 mois. **Le Groupe de Codéveloppement professionnel offre un lieu d'examen et de traitement de situations réelles et actuelles rencontrées.**



Fresques



Fresque du facteur humain

Contexte :

L'entreprise (ou association / structure) souhaite interroger l'impact du facteur humain dans la transformation de son entreprise/organisation face aux enjeux de transition : inclusion et diversité, engagement citoyen, relations interpersonnelles, égalité homme/femme, développement d'un collectif, développement des savoir-être, mise en place de nouveaux comportements, engagement et adhésion...

La Fresque du Facteur Humain explore la question : pourquoi est-il si difficile de changer ?

Objectifs :

- ✓ Identifier et prendre conscience collectivement du rôle que jouent le facteur humain sur l'évolution de nos comportements et les leviers qui sont en notre pouvoir pour développer notre capacité d'agir et mettre en œuvre les changements que nous souhaitons faire.
- ✓ Mettre en lumière la place de nos émotions dans nos prises de décisions, les biais cognitifs qui agissent « à notre insu » et les facteurs culturels qui peuvent limiter ou faciliter la mise en place de nouveaux comportements (croyances, représentations, motivations...).
- ✓ Retenir individuellement les éléments les plus marquants et les changements concrets à mettre en œuvre.

Modalités :

Par groupe de 8 personnes maximum. 4 heures au total. Partir d'un enjeu de transformation, de transition ou de changement qui concerne le groupe (enjeu social, sociétal, entreprise).

QUELQUES **EXEMPLES** DE FRESQUES DU FACTEUR HUMAIN

Thématiques évolution organisationnelle (Codir, managers, collaborateurs d'une équipe)

- Créer une **dynamique collective** qui engage les équipes au quotidien
- Développer un **réseau collaboratif**
- **Faire circuler l'information** au sein des équipes
- **Incarner les changements culturels** dans une organisation
- **Prioriser** face à l'urgence

Thématiques transition durable (Membres d'une entreprise ou d'une collectivité, citoyens engagés, amis ou membres d'une famille)

- Je garantis **plus de diversité dans les recrutements**
- Chaque fois que c'est possible, j'utilise des **moyens de mobilité douce**
- **J'achète moins de vêtements** et essentiellement de la seconde main
- J'adopte un **régime végétarien**

Thématiques développement personnel (personnes ou membres d'une équipe réunis autour d'une problématique commune)

- Je suis **plus persuasif** dans mes échanges professionnels
- J'ose **exprimer mes besoins** pour respecter mes limites personnelles
- Je reste **ouvert** face à quelqu'un qui ne pense pas comme moi
- Je **prends la parole et me rend plus visible** sur les réseaux sociaux
- Je prends le temps de me **déconnecter des sollicitations extérieures**

La fresque du facteur humain

Une fresque adaptée à de multiples contextes



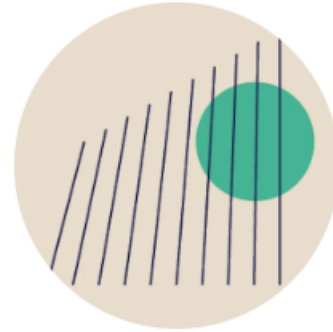
Projet de transformation

Atelier de diagnostic avec l'équipe projet pour mieux comprendre quels sont les facteurs humains en jeu ou à prendre en considération dans la conduite du changement



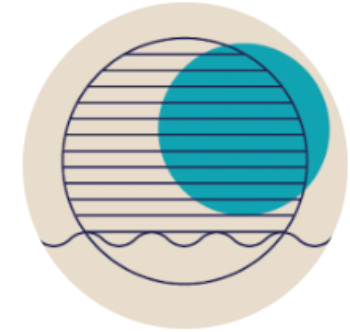
Séminaire organisationnel

Atelier de « team building » permettant aux participants d'acquérir des notions de sciences cognitives et de réfléchir à des pratiques visant à faire évoluer l'organisation



Temps collectif d'introspection

Atelier de consolidation de travail en équipe permettant de construire un cadre de confiance pour traiter des enjeux du travail collaboratif en libérant la parole de manière originale

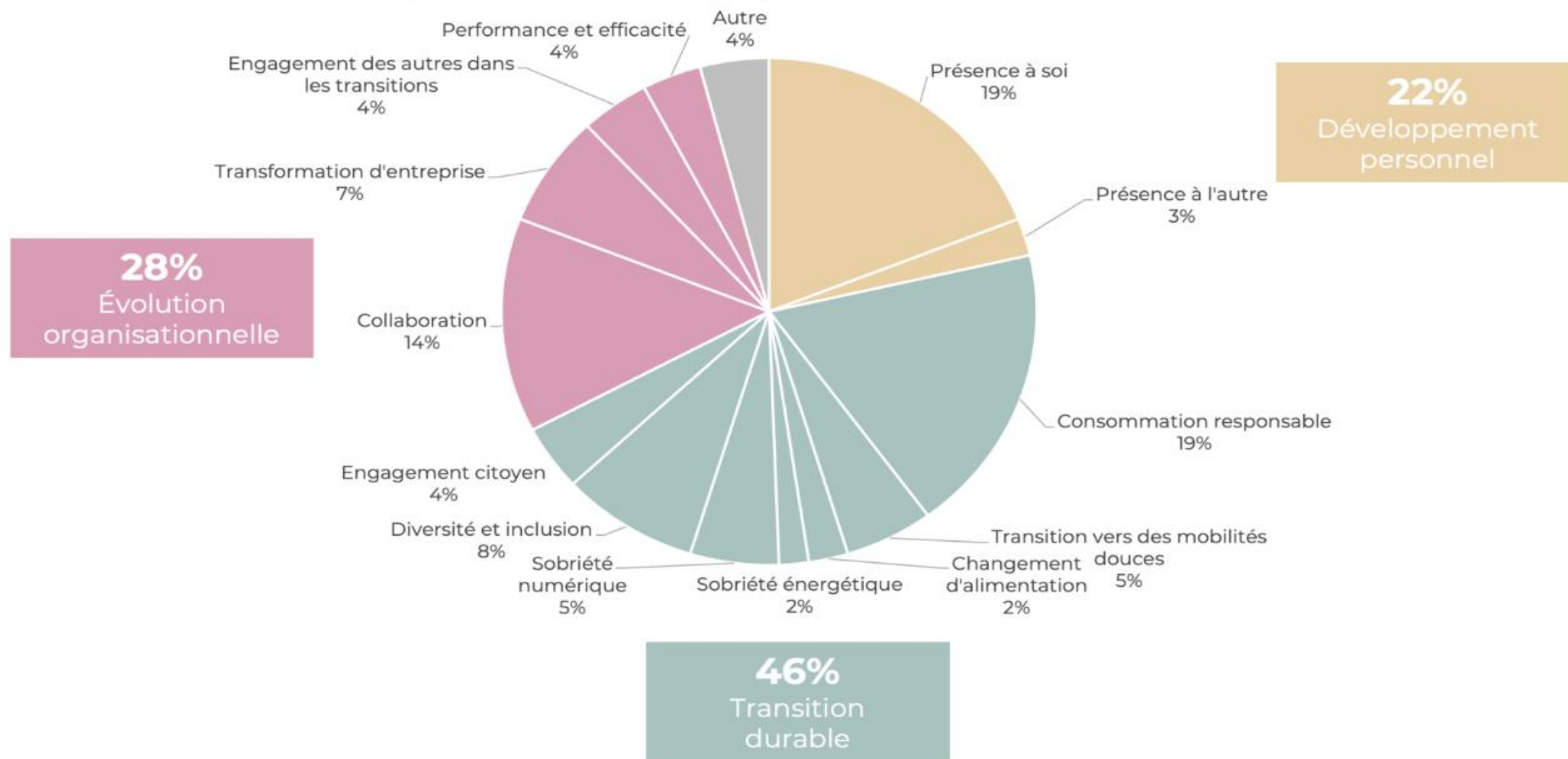


Séquence de formation

Atelier de sensibilisation autour du fonctionnement de notre cognition afin de stimuler la capacité d'agir de chacun, et d'acquérir une méthodologie répliquable sur de multiples problématiques liées au changement

La fresque du facteur humain - De nombreuses thématiques possibles à aborder

Répartition des thèmes de fresques du Facteur Humain animées





Fresque des émotions

Contexte :

L'entreprise (ou association / structure) souhaite développer l'intelligence émotionnelle au sein de son entreprise ou de sa structure afin de préserver ou consolider des relations apaisées. Elle souhaite que ses équipes contribuent à l'intelligence collective pour mieux communiquer. Elle souhaite développer l'écologie personnelle de ses collaborateurs pour prévenir la surcharge mentale.

Objectifs :

- ✓ Comprendre comment les émotions nous mettent en mouvement et prendre conscience des boucles qui se forment entre nos émotions, nos pensées et actions
- ✓ Prendre du recul sur son fonctionnement émotionnel dans une situation personnelle et/ou professionnelle
- ✓ Développer son intelligence émotionnelle
- ✓ Partager des expériences et bénéficier du retour d'expérience collectif

Modalités :

Par groupe de 8 personnes maximum. 4 heures.

Partir d'un enjeu de transformation, de transition ou de changement qui concerne le groupe (enjeu social, sociétal, entreprise).

QUELQUES **EXEMPLES**

DE FRESQUES DES EMOTIONS

Co-animation avec mon
partenaire Lidea Conseil



Thématiques possibles

- Apprendre **d'autres façons** de travailler
- **Mieux communiquer /collaborer** avec ses collègues
- Le lâcher prise
- **Mobiliser ses équipes** sur un projet environnemental

Applications possibles

- La communication
- Le leadership
- L'apprentissage
- La prise de décision

Étapes de la fresque :

- ✓ Session d'inclusion
- ✓ Choisir un grand thème comme par exemple « mieux communiquer avec ses collègues »
- ✓ Partager un souvenir dans la sphère professionnelle
- ✓ Prendre du recul sur ce souvenir pour nommer les états émotionnels vécus
- ✓ Ressentir pleinement les sensations ressenties à ce moment là
- ✓ Prendre conscience des pensées liées à ces émotions et sensations
- ✓ Lister les réactions qu'elles entraînent avec leurs conséquences
- ✓ Creuser ses besoins inconscients en identifiant ses besoins primaires
- ✓ Poser son diagnostic : émotions – pensées – actions
- ✓ Le partager (ou pas) et faire un pas de coté (ou pas) pour se sentir mieux.



Arbre de vie



Animation d'ateliers arbres de vie

Contexte :

L'entreprise (ou association / structure) souhaite que ses équipes puissent bénéficier d'une approche puissante et métaphorique autour d'un « sujet » qu'elle souhaite traiter. Elle souhaite que ses équipes se retrouvent autour de valeurs communes et/ou se connaissent davantage.

Objectifs :

- ✓ Faire ressortir les forces d'un collectif
- ✓ Faire émerger les singularités d'une équipe ou des collaborateurs d'une équipe
- ✓ Poser un nouveau regard sur une équipe
- ✓ Collecter les forces, besoins, objectifs... d'une équipe
- ✓ Mobiliser l'énergie collective
- ✓ .../...

Modalités :

Par groupe de 6 à 20 personnes. Possibilité de plus grands groupes sur évaluation et recueil des besoins.

Entre 3 heures et 7 heures. Avec plusieurs animateurs si le groupe est conséquent.

QUELQUES **EXEMPLES**

Arbres de vie

- Se reconnecter à ses **forces**, **valeurs** et **missions** afin de relever les défis à venir
 - Commencer une nouvelle **collaboration** ensemble
 - Clôturer un cursus de formation et **amorcer** un plan d'action
 - **Changer le regard** sur certaines fonctions de l'entreprise
 - Travailler à la **singularité** de l'équipe
-
- **Consolider** la **confiance** et l'**estime de soi** dans le monde professionnel
 - **Mieux vivre** son **stress** et ses **émotions** afin de gagner en sérénité dans l'entreprise (auprès de collègues, d'une équipe de travail, avec ses clients...)

Prise de parole en public

A photograph of three people in a professional or educational setting. On the left, a man with glasses and a beard is smiling. In the center, a man with a shaved head is also smiling. On the right, a woman with dark hair in a ponytail is smiling. They are all looking towards the right. The background is slightly blurred, showing another person and what appears to be a whiteboard or presentation board.



Trainings individuels en prise de parole en public

En complément des trainings, des formations collectives peuvent également être proposées – voir diapo 13

Contexte :

Répétition d'une prise de parole (soutenance, « discours », présentation commerciale, réunion à enjeu, Codir, Comex...)

Le client vient avec une « situation de prise de parole/communication » précise sur laquelle il doit travailler et pour laquelle il a besoin de répéter.

Objectif :

- ✓ Travailler sur la structure, les éléments de langage, la posture et le positionnement, le non verbal, la préparation mentale, la gestion émotionnelle de l'enjeu...

Modalités :

Ces trainings peuvent se faire en « one shot » très opérationnels ou sur plusieurs séances. Un strict minimum de 3 heures est fortement recommandé. La durée est établie avec la consultante-formatrice/coach qui s'assure de la cohérence entre la demande du client et la faisabilité afin de garantir la qualité de son intervention.

« Débriefs » / « feedbacks » individuels ou collectifs

Contexte 1

Le client a déjà un support audio ou vidéo d'une intervention/prise de parole qu'il a effectuée et il souhaite avoir l'avis d'une professionnelle afin d'ajuster ce qui doit l'être et de consolider ce qui est déjà acquis.

Objectifs

- ✓ Déterminer les axes d'amélioration et les acquis identifiés en vue d'ajuster le leadership, la capacité à fédérer, l'assertivité, la force de conviction, ce que la personne renvoie comme image...

Modalités contexte 1

Le client envoie le support audio ou vidéo en amont du rdv de débrief. La coach écoute/visionne et prend des notes en vue du rdv de débrief qui permettra entre autre, de faire des recommandations.

Contexte 2

Le client souhaite être accompagné le jour de sa prise de parole afin que la coach y assiste. Elle participe au rdv ou à la conférence ou au comex ou codir.... en tant qu'observatrice et prend des notes. Elle fait un feed-back/débrief au client à l'issue ou en différé de la prise de parole pour ajustements/améliorations/consolidation.

Modalités contexte 2

La coach se déplace sur le lieu de rdv ou d'intervention du client, assiste à la prise de parole et fait son débrief/feedback à l'issue du rdv ou en différé en fonction des emplois du temps et de l'organisation de l'intervention faite par le client.



Mon parcours / Mes garanties /
Mes références

Formations suivies

(en lien avec mon métier de formatrice et coach)

- 2025** : Ateliers systémiques – *Alternatives consulting*
- 2024** : Fresque des émotions – *Nous sommes vivants*
- 2023** : Fresque du facteur Humain - *Human Matters*
- 2023** : Arbre de Vie – *Pygmalion Conseil*
- 2021** : MAP (Mind Activation Process) – *Cercles Top*
- 2020** : Ennéagramme – *Institut Repère*
- 2020** : Systémie paradoxale de Palo Alto appliquée au coaching en entreprise – *Kolibri Coaching*
- 2019** : Approches intégrées du corps et de l'esprit (méditation de pleine conscience, gestion du stress, psychologie positive, programme SMART – Stress Management and Resilience Training) – *Rencontres Perspectives Formation*
- 2019** : Praticien PNL (Programmation Neuro Linguistique) – *Institut Repère*
- 2019** : Leadership conscient, innovation et résilience – *Institut Repère*
- 2019** : Leadership et influence positive – *Institut Repère*
- 2019** : SFM (Success Factor Modeling) – *Institut Repère*
- 2018** : Présence et Leadership – *Présence Leadership*
- 2015** : Cycle MBSR (Mindfulness Based Stress Reduction) – *Mindfulness Paris*

MES
GARANTIES
QUALITÉ

Déclarée en tant
qu'organisme de
formation

Répond aux critères
qualités du **Datadock**



Certifiée Qualiopi
par le cabinet ICPF

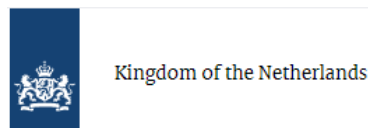


Un partenaire facilitateur,
coach d'organisation pour
les groupes et collectifs



lidea-conseil.com

QUELQUES **EXEMPLES**
RÉFÉRENCES
ENTREPRISES



Musée des Arts Forains



ME CONTACTER



T. 06 32 24 05 81

contact@lesondemavoix.com



www.lesondemavoix.com