



Ubaldo DELLA GUERRA

Présentation des formations d'équipe

Développer la performance collective par l'action

Organisme	DG Consultants
Intervenant	Ubaldo Della Guerra
Positionnement	Formations d'équipe, management, communication, cohésion, relation client
Logique pédagogique	Expérience - Réflexion - Actions

Apprendre par l'action

Notre mission

DG Consultants conçoit et anime des formations d'équipe fondées sur trois principes complémentaires : l'expérience, la réflexion et l'action.

Notre approche mobilise les dimensions cognitives, émotionnelles et comportementales des participants afin de favoriser une appropriation concrète et durable des compétences travaillées.

Nos formations visent à renforcer la cohésion d'équipe, améliorer la qualité de la communication, développer les pratiques managériales et permettre à chaque participant d'analyser son propre fonctionnement professionnel.

Les actions proposées sont directement reliées aux besoins identifiés, aux objectifs de l'entreprise et aux situations de travail rencontrées par les participants. Elles favorisent une mise en application rapide des acquis et contribuent au développement de l'autonomie des équipes.

Nos domaines d'intervention

Management

Nous concevons et animons des formations dans les domaines du leadership, du développement personnel et du management opérationnel. L'objectif est de permettre aux managers de partager une vision commune, d'aligner les pratiques managériales avec la stratégie de l'entreprise et de renforcer l'efficacité collective.

Relation client

Nous accompagnons les équipes dans la mise en œuvre d'une relation client différenciante. Les formations permettent de s'approprier des méthodes de communication, de vente et d'accueil adaptées aux attentes des clients et aux standards de l'entreprise.

Coaching

Nous proposons des accompagnements individuels auprès de managers, dirigeants et collaborateurs terrain. Ces accompagnements permettent d'identifier les axes de progrès, de renforcer la posture professionnelle et de mettre en œuvre des actions concrètes dans les pratiques quotidiennes.

Cohésion d'équipe

Nous concevons et animons des séminaires destinés à renforcer la coopération, la confiance et la compréhension mutuelle au sein des équipes. Ces interventions s'appuient sur des mises en situation, des temps de débriefing et des plans d'action collectifs.

Prise de parole

Nos formations permettent de préparer efficacement une prise de parole individuelle ou collective. Les participants travaillent notamment l'entrée en scène, la posture, la gestion du trac, l'impact du message et la qualité de la relation avec le public.

Organisation et gestion du temps

Nous accompagnons les participants dans l'amélioration de leur organisation personnelle et collective. L'objectif est de mieux gérer les priorités, gagner en sérénité et renforcer l'efficacité dans l'activité quotidienne.

Team building et formations expérientielles

Nous concevons des dispositifs pédagogiques indoor et outdoor favorisant la cohésion, l'engagement et la coopération. Ces formats permettent de créer un moment fort, de donner du sens aux apprentissages et de renforcer la dynamique collective.

Analyse des besoins et adaptation de la formation

Avant chaque intervention, une phase d'analyse des besoins peut être réalisée auprès de l'entreprise et des participants.

Cette analyse permet d'identifier :

- les attentes de l'organisation;
- les objectifs opérationnels de la formation;
- les situations professionnelles concernées;
- les difficultés rencontrées sur le terrain;
- les compétences à développer;
- les éventuels besoins d'adaptation pédagogique.

Selon le contexte, cette analyse peut prendre la forme d'entretiens, de questionnaires, d'observations terrain ou d'échanges avec les responsables RH, managers ou commanditaires.

Les informations recueillies permettent de concevoir un programme adapté, cohérent avec les enjeux de l'entreprise et directement transférable en situation de travail.

Conception pédagogique

Les formations sont construites autour d'objectifs pédagogiques clairement identifiés.

Chaque module associe :

- des apports méthodologiques;
- des mises en situation;
- des exercices pratiques;
- des temps de réflexion individuelle et collective;
- des débriefings structurés;
- des engagements d'action.

Les dispositifs peuvent prendre la forme de programmes courts ciblés sur une compétence précise ou de parcours plus longs permettant une progression dans le temps.

Cette organisation favorise l'acquisition progressive des compétences et leur mise en pratique entre les différentes séquences de formation.

Bénéfices et apprentissages

Les participants sont placés dans une dynamique active d'apprentissage.

Chaque situation pédagogique leur permet d'expérimenter, d'observer leurs comportements, de recevoir un feedback et d'identifier des pistes d'amélioration concrètes.

Les erreurs sont considérées comme des étapes normales du processus d'apprentissage. Elles permettent de sécuriser les prises de conscience et d'encourager la progression.

Les mises en situation facilitent la mémorisation, car elles relient les apports théoriques à des expériences vécues.

Les participants bénéficient de retours immédiats de la part du formateur et du groupe. Ces feedbacks favorisent la prise de recul, l'ajustement des pratiques et le transfert des acquis dans l'environnement professionnel.

Suivi des apprentissages et traçabilité

Chaque participant est invité à formaliser des actions concrètes à mettre en œuvre dans son activité professionnelle.

Un cahier de suivi ou un support de progression permet de tracer :

- les objectifs travaillés;
- les compétences visées;
- les actions décidées;
- les mises en pratique réalisées;
- les observations et apprentissages;
- les axes de progrès.

Ce suivi permet d'échelonner la progression des participants et de conserver des éléments de preuve sur le développement des compétences.

Des quiz, QCM, exercices pratiques, autoévaluations et évaluations en situation permettent de mesurer la progression des acquis tout au long du parcours.

Modalités d'évaluation des acquis

L'évaluation des acquis peut être réalisée à différents moments du parcours :

- en amont, afin d'identifier le niveau initial et les attentes;
- pendant la formation, à travers les exercices, mises en situation et feedbacks;
- en fin de formation, afin de mesurer la progression;
- à distance, lorsque cela est prévu, afin d'évaluer le transfert des acquis en situation professionnelle.

Les évaluations peuvent porter sur les connaissances, les savoir-faire et les comportements professionnels.

Elles permettent de vérifier l'atteinte des objectifs pédagogiques et d'identifier les éventuels besoins d'accompagnement complémentaire.

Exemples de compétences développées

Les formations permettent notamment de développer les compétences suivantes :



Ubaldo DELLA GUERRA – DG Consultants 1, chemin des Grandes balmes - 69660 Collonges au mont d'or

N° de déclaration d'activité 82.69.08891.69 auprès de la préfecture de la région: Auvergne-Rhône-Alpes

- adopter une posture managériale adaptée;
- transmettre un objectif clair;
- pratiquer les différents styles de management situationnel;
- savoir diriger, convaincre, faire participer et déléguer;
- développer la qualité d'écoute;
- conduire un entretien de feedback;
- savoir féliciter et reconnaître les réussites;
- formuler une critique constructive;
- recevoir une critique avec recul;
- conduire un entretien de recadrage;
- adopter un comportement assertif;
- gérer les situations de tension ou de conflit;
- mobiliser son intelligence émotionnelle;
- renforcer la coopération au sein de l'équipe.

Exemple d'autoévaluation - Management opérationnel

Une autoévaluation peut être proposée en début et en fin de parcours afin de mesurer la progression perçue par les participants.

Les compétences évaluées peuvent notamment porter sur :

- la pratique des quatre styles de management situationnel;
- la capacité à diriger;
- la capacité à convaincre;
- la capacité à faire participer;
- la capacité à déléguer;
- la qualité d'écoute;
- la transmission d'un objectif;
- la capacité à féliciter et reconnaître les réussites.

Cette évaluation permet de comparer le niveau initial et le niveau atteint à l'issue du cursus.

Exemple d'autoévaluation - Gestion des conflits

Une autoévaluation peut également être proposée sur les compétences liées à la gestion des tensions et des conflits.

Les compétences évaluées peuvent porter sur :

- la capacité à émettre une critique constructive;
- la capacité à recevoir une critique;
- la conduite d'un entretien de recadrage;
- l'adoption d'un comportement assertif;
- la gestion d'un conflit;
- la maîtrise de son intelligence émotionnelle.

Cette démarche permet de mesurer les acquis et d'objectiver les progrès réalisés par les participants.

Notre méthodologie - Apprendre par l'action

L'un des principes fondamentaux de notre approche consiste à permettre aux participants de sortir progressivement de leur zone de confort.

L'apprentissage devient plus efficace lorsque les participants sont confrontés à des situations nouvelles, exigeantes et sécurisées, qui les amènent à questionner leurs habitudes professionnelles.

Notre méthodologie repose sur un cycle en trois étapes :

- **Faire** : les participants s'engagent dans une action concrète : mise en situation, exercice, jeu pédagogique, entraînement ou résolution d'une mission collective.
- **Apprendre** : un temps de débriefing structuré permet d'analyser ce qui s'est passé, de mettre en évidence les comportements observés et d'identifier les enseignements utiles.
- **Appliquer** : les participants formalisent des actions transférables dans leur contexte professionnel afin de mettre en œuvre les apprentissages dans la durée.

Cette logique permet de relier directement la formation aux situations de travail et de renforcer l'efficacité opérationnelle des apprentissages.

Accueil des participants et accessibilité

DG Consultants veille à accueillir chaque participant dans des conditions favorisant son engagement et sa progression.

Une attention particulière est portée à l'accessibilité des formations et à l'adaptation des modalités pédagogiques lorsque cela est nécessaire.

DG Consultants s'engage notamment à :

- communiquer sur les conditions d'accueil et d'accessibilité;
- favoriser le repérage des situations nécessitant un aménagement;
- échanger avec le commanditaire et les participants concernés afin d'identifier les adaptations possibles;
- veiller à l'égalité de traitement tout au long du parcours;
- mobiliser les ressources nécessaires pour favoriser l'accès à la formation;
- adapter, lorsque cela est possible, les modalités pédagogiques, les supports ou l'organisation de la formation.

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de l'accueil et de l'accompagnement des publics.

Qui sommes-nous ?

Ubaldo Della Guerra

Ubaldo Della Guerra est coach, formateur et consultant en communication. Titulaire d'un Diplôme Universitaire de l'Académie Nationale de Rome et d'un Master 2 en Sciences de l'Éducation de l'Université Lyon 2, il accompagne depuis plusieurs années des équipes de travail dans les domaines du management, de la communication, de la gestion du temps, de la conduite du changement, de l'organisation opérationnelle et de la définition d'objectifs communs. Il intervient dans différents secteurs d'activité, en France, en Suisse et en Italie. Consultant auprès de l'emlyon business school, il anime également des programmes intégrant notamment les approches MBTI et Action Types.



Ubaldo DELLA GUERRA – DG Consultants 1, chemin des Grandes balmes - 69660 Collonges au mont d'or

N° de déclaration d'activité 82.69.08891.69 auprès de la préfecture de la région: Auvergne-Rhône Alpes

Karyn Avoine

Karyn Avoine est consultante formatrice et coach. Praticienne en hypnose ericksonienne et maître praticienne en PNL, elle intervient dans les domaines de la communication, de l'action commerciale, des techniques de vente, de l'accueil client, de l'accueil téléphonique, du management, de la gestion du stress et du développement personnel. Elle accompagne également des personnes et des équipes dans le cadre de démarches individuelles ou collectives.

Proposition budgétaire

Le tarif pour une journée d'intervention est de 1 500 € HT, soit 1 800 € TTC.

À partir de 20 jours de formation par an, le tarif est de 1 200 € HT par jour, soit 1 440 € TTC.

À partir de 50 jours de formation par an, le tarif est de 1 000 € HT par jour, soit 1 200 € TTC.

Les modalités précises d'intervention, de préparation, d'adaptation pédagogique et de suivi peuvent être définies avec le commanditaire selon le contexte, les objectifs et le nombre de participants concernés.

Ils nous ont fait confiance

ABB Entrelec - Accor - Area - Aventis Pasteur - Bayer CropScience - Bouygues Construction - BP - Candia - Case New Holland - Crédit Agricole - Cuisines Bulthaup - DSN - emlyon business school - Eras Ingénierie - Fiat France - Geprim - Ginger CEBTP - GFC Constructions - Groupe Envergure - Groupe Louvre Hotels - IDRAC - JTEKT - Kühne + Nagel - La Boîte à Outils - MGM Immobilier - Philip Morris International - Renault Trucks - SAMSE - Sogelym Steiner - Solvay - TFE - Tissage de Nantes - Ugitech - Université de Pise.

Contact

Ubaldo Della Guerra - DG Consultants

1, chemin des Grandes Balmes - 69660 Collonges-au-Mont-d'Or

Tél. : 06 61 97 35 06

Email : ubaldodellaguerra@gmail.com

www.apprendreparlaction.com