

Accompagnement formatif : Management & QVCT

À l'issue de votre audit flash, vous disposez d'un diagnostic clair : un radar sur 6 axes, des priorités d'action hiérarchisées, une photographie factuelle de votre entreprise. Mais un diagnostic ne suffit pas à changer une pratique. Dans une TPME, changer, c'est modifier des habitudes installées depuis des années, dans un quotidien où l'urgence opérationnelle reprend toujours le dessus. C'est l'objet de l'accompagnement formatif présenté dans ce document : sur le ou les axes identifiés comme prioritaires dans votre plan d'actions, nous travaillons avec vous et, selon votre système de contrainte.



de 0,5 jour à 1 jour



Jusqu'à 100%
financé



Synchrone / présentiel

Pré requis

Avoir réalisé l'audit flash préalable. L'axe travaillé doit avoir été identifié comme prioritaire dans le plan d'actions issu de l'audit, en accord avec votre conseiller Opco EP.

Modalités organisationnelles

Présentiel: Formation pouvant être entièrement réalisée sur site, au sein de vos locaux ou dans un lieu préalablement défini.

Publics visés

Dirigeants et responsables d'équipe de TPME de moins de 50 salariés, adhérentes de l'Opco EP, implantées en Occitanie. Les salariés concernés peuvent être associés selon les besoins identifiés lors de l'audit.

Indicateurs de résultat

- 97% des stagiaires qui ont à minima réalisé une formation avec Opens depuis l'année 2021 nous recommandent
- Correspondance avec les besoins exprimés : 97% de satisfait (dont 79% de très satisfait)
- Maîtrise du sujet par l'intervenant, qualité pédagogique, capacité d'écoute et disponibilité : 100% de satisfait (dont 94% de très satisfait)
- Contenu e-learning : 95% de satisfait (dont 90% de très satisfait)

Informations & inscription

Le point de passage avec votre conseiller Opco EP a lieu à l'issue de l'audit flash, pour confirmer l'orientation vers l'accompagnement formatif et les axes prioritaires à traiter. Les dates sont ensuite co-construites avec votre entreprise, sur 4 mois maximum après l'audit.

Méthodologie - Form'action

« Tu me dis, j'oublie. Tu m'enseignes, je me souviens. Tu m'impliques, j'apprends » Benjamin Franklin

La form'action (contraction "formation-action") est une approche pédagogique par laquelle le stagiaire développe et consolide ses compétences professionnelles par la mise en pratique et l'analyse de ses pratiques.

Dans une form'action, le formateur accompagne, guide, oriente.



Nous mettons tout en oeuvre pour rendre accessible nos formations. Afin d'établir les modalités d'adaptation nécessaires, merci de nous contacter en amont de toute inscription. Nous vous invitons à consulter notre règlement intérieur pour prendre connaissance de notre politique handicap.

Notre équipe de formatrice



Virginie Christen
Référente formation et formatrice

« J'ai évolué dans le milieu de la formation professionnelle depuis le début de ma carrière. J'ai ainsi eu l'opportunité de découvrir le monde de la formation sous toutes ces facettes : formatrice, coordinatrice, responsable, directrice de centre de formation jusqu'à auditrice qualité sur le référentiel Qualiopi®.

Aujourd'hui, j'ai le plaisir de piloter notre organisme de formation, tant sur l'aspect pédagogique que qualité et d'être au plus proche des attentes des employeurs pour les aider dans l'élaboration de programme sur mesure »



Salomé Rey
Référente administrative sur le parcours

« J'ai rejoint Opens en 2022 comme consultante RH junior. J'interviens depuis sur des missions d'accompagnement organisationnel, de diagnostic RH et de projets QVCT auprès de TPE et PME.

Ma particularité : j'ai construit ma vision du conseil RH dès ma formation à travers le prisme de la RSE et du développement durable comme une grille de lecture continue.

Sur le dispositif PAR QVCT, j'interviens en appui des consultants seniors : recueil des données terrain, production des livrables, préparation des restitutions, et suivi administratif et qualitatif des dossiers avec l'Opco EP.»



Ressources pédagogiques et évaluation

Positionnement initial (audit flash)

Evaluation de la satisfaction en fin de prestation

Plan d'action post-accompagnement formatif consolidé

Toutes les ressources pédagogiques utilisées et/ou créées seront mises à disposition sur une plateforme dédiée



Tarif

(hors déplacement et restauration)

Jusqu'à 100% prise en charge par votre OPCO EP

> Plus d'informations, contactez votre conseiller OpcoEp

**Organisme de formation certifié
QUALIOPi® sur ses actions de
formation et de bilan de compétences**

Axe 1

0,5 jour (3,5h) à 1 jour (7h) selon les besoins identifiés lors de l'audit flash et du plan d'actions co-construit avec l'entreprise.

Manager en TPME : clarifier sa posture et structurer ses pratiques managériales

Objectifs pédagogique

- Formuler explicitement ses attentes envers chaque salarié en termes de comportements et de résultats observables
- Conduire un feedback correctif ou valorisant sans générer de conflit
- Mettre en place un rythme managérial minimal et tenable au quotidien
- Co-construire avec son équipe un plan d'action managérial concret et engageant

[Découpage prévisionnel à adapter en fonction des besoins de l'entreprise bénéficiaire]

Séquence 1 — Ancrage dans le réel

À partir du radar diagnostique issu de l'audit flash, et de l'accompagnement déjà engagé, le consultant et le dirigeant revisitent ensemble les constats sur l'axe managérial. Le dirigeant est invité à identifier 2 à 3 situations concrètes du quotidien qui illustrent les difficultés repérées — une tension non dite, une attente non formulée, une décision évitée. Ces situations deviennent le matériau de travail des séquences suivantes. L'objectif est que le dirigeant parte de ce qu'il vit, pas d'une théorie sur le management.

Séquence 2 — Mise en situation

Sur la base des situations identifiées en séquence 1, le consultant anime des mises en situation courtes en jeu de rôle. Trois scénarios types sont travaillés : le feedback correctif (dire ce qui ne va pas, sans accuser, en restant sur les faits et les comportements observables) ; la limite posée (formuler une décision non négociable sans fermer le dialogue) ; le recadrage (intervenir sur une situation dégradée sans que ça devienne un conflit ou reste non dit). Après chaque mise en situation, un débriefing à chaud permet au dirigeant d'identifier ce qui a fonctionné, ce qui a bloqué, et ce qu'il reformulerait différemment. Si des salariés sont présents, ils participent aux jeux de rôle en jouant leur propre rôle ou en observant et réagissant.

Séquence 3 — Construction des rituels managériaux

Le consultant accompagne le dirigeant dans la co-construction d'un rythme managérial minimal, tenable dans le quotidien d'une TPE. Trois rituels sont travaillés : le point hebdomadaire court (15 min, debout, ordre du jour fixe) ; l'entretien individuel simple (trimestriel, trame en 5 questions) ; le moment collectif régulier (mensuel, format détendu). Chaque rituel est formalisé sur la fiche outil « Mes rituels managériaux » — pas un modèle générique, mais le modèle de cette entreprise, avec ses horaires, ses contraintes, ses habitudes.

Séquence 4 — Plan d'action et engagements

Le dirigeant formalise ses 3 engagements concrets pour les 3 prochains mois — formulés à la première personne, datés, mesurables. Si des salariés sont présents, cette séquence prend la forme d'un temps de dialogue structuré : chacun exprime ce qu'il s'engage à faire différemment, le dirigeant présente ses nouveaux rituels, et le plan d'action managérial partagé est co-signé. Ce document devient le fil de suivi entre les séances d'accompagnement.

Axe 2

0,5 jour (3,5h) à 1 jour (7h) selon les besoins identifiés lors de l'audit flash et du plan d'actions co-construit avec l'entreprise.

Dialogue professionnel en TPME : instaurer des espaces d'échange structurés et durables

Objectifs pédagogique

- Distinguer dialogue opérationnel et dialogue professionnel et comprendre pourquoi les deux sont nécessaires
- Identifier les situations où l'absence de dialogue génère des tensions, de la démotivation ou des non-dits
- Mettre en place des formats d'échange adaptés à la taille et au rythme de l'entreprise
- Expérimenter des techniques d'écoute active et de reformulation dans des situations concrètes

[Découpage prévisionnel à adapter en fonction des besoins de l'entreprise bénéficiaire]

Séquence 1 — Ancrage dans le réel

À partir des constats de l'audit flash et de l'accompagnement en cours, le consultant et le dirigeant identifient ensemble les situations où le dialogue a manqué ou a mal fonctionné — une tension non dite, une décision mal comprise, un salarié qui n'a jamais exprimé ce qu'il ressentait. Le dirigeant prend conscience de la différence entre ce qu'il pense avoir communiqué et ce que son équipe a effectivement reçu. Ces situations concrètes deviennent le matériau de travail des séquences suivantes.

Séquence 2 — Comprendre pour agir

Le consultant apporte un cadre simple et opérationnel pour distinguer deux registres qui se confondent souvent dans les TPME : le dialogue opérationnel (on organise, on planifie, on résout) et le dialogue professionnel (on se dit comment ça va, ce qui fonctionne, ce qui pèse, ce dont on a besoin). À partir de situations réelles issues de l'entreprise, le dirigeant et les salariés présents identifient les signaux faibles qui auraient pu — et auraient dû — déclencher un échange.

Séquence 3 — Mise en situation

Jeux de rôle sur situations réelles issues de l'entreprise. Trois registres sont travaillés : conduire un échange sur une situation difficile sans que ça dérape ou reste en surface ; accueillir une remontée négative d'un salarié sans se mettre en position défensive ; créer les conditions d'un dialogue sincère dans un contexte de tension latente. Après chaque mise en situation, débriefing à chaud : ce qui a fonctionné, ce qui a bloqué, ce que le dirigeant reformulerait.

Séquence 4 — Construction des formats de dialogue

Co-construction des formats d'échange adaptés à l'entreprise : quels moments, quelle fréquence, quel cadre, quelles règles du jeu. Le consultant accompagne la formalisation d'au moins un format concret — un temps de parole collectif mensuel, un entretien individuel simple, un rituel de fin de semaine — que le dirigeant s'engage à tenir.

Séquence 5 — Plan d'action et engagements

Formalisation des engagements du dirigeant et, si les salariés sont présents, co-construction d'une charte de dialogue simple — quelques règles du jeu formulées ensemble, affichées dans l'entreprise, que chacun s'engage à respecter.

Axe 3

0,5 jour (3,5h) à 1 jour (7h) selon les besoins identifiés lors de l'audit flash et du plan d'actions co-construit avec l'entreprise.

Organisation du travail en TPME : clarifier les rôles, partager les priorités, libérer le dirigeant

Objectifs pédagogique

- Identifier les dysfonctionnements organisationnels qui freinent la performance et alourdissent la charge du dirigeant
- Clarifier les rôles et responsabilités de chacun sans passer par des fiches de poste formelles
- Mettre en place des outils simples de planification et de suivi adaptés à la taille de la structure
- Co-construire avec l'équipe deux ou trois ajustements organisationnels immédiatement actionnables

[Découpage prévisionnel à adapter en fonction des besoins de l'entreprise bénéficiaire]

Séquence 1 — Ancrage dans le réel

À partir des constats de l'audit flash et de l'accompagnement en cours, le consultant et le dirigeant revisitent ensemble les dysfonctionnements organisationnels identifiés — tâches mal réparties, priorités floues, salariés qui attendent des instructions pour des décisions qu'ils pourraient prendre seuls, dirigeant qui fait à la place parce que c'est plus rapide. Ces situations concrètes deviennent le point de départ du travail. L'objectif est que le dirigeant nomme ce qui pèse vraiment, pas ce qu'il croit devoir améliorer.

Séquence 2 — Clarification des rôles et des responsabilités

Le consultant accompagne une conversation structurée sur qui fait quoi, qui décide quoi, et où se situe la limite entre autonomie et validation. Pas de fiche de poste formelle — une cartographie simple et partagée des responsabilités réelles, construite avec le dirigeant et, si présents, les salariés concernés. Chaque zone d'ambiguïté identifiée devient une décision à prendre : est-ce que ce salarié peut décider seul, ou doit-il valider avec le dirigeant ? La réponse est formulée, dite, tracée.

Séquence 3 — Mise en place d'outils simples de planification et de suivi

Le consultant accompagne la construction d'outils adaptés à la réalité de la structure — pas des outils de gestion de projet complexes, mais un tableau de bord minimaliste, un planning partagé lisible par tous, une répartition de la charge de travail discutée collectivement plutôt qu'imposée. L'enjeu n'est pas de bureaucratiser la TPME — c'est de lui donner juste assez de structure pour que le dirigeant puisse lâcher prise sans que tout s'effondre.

Séquence 4 — Atelier de co-construction avec l'équipe

Si des salariés sont présents, cette séquence prend la forme d'un atelier participatif : chacun exprime ce qui lui facilite ou complique le travail au quotidien, et le groupe identifie ensemble deux ou trois ajustements simples à mettre en place immédiatement. Ce format produit deux résultats simultanément — des solutions concrètes issues du terrain, et un sentiment d'appropriation collective qui facilite leur mise en œuvre, parce que ce sont les salariés qui les ont proposées.

Séquence 5 — Plan d'action et engagements

Formalisation des ajustements retenus — qui fait quoi, pour quand, comment on vérifie que ça tient. Le dirigeant repart avec un plan organisationnel simple qu'il a lui-même co-construit et qu'il sait tenir sans appui extérieur.

Axe 4

0,5 jour (3,5h) à 1 jour (7h) selon les besoins identifiés lors de l'audit flash et du plan d'actions co-construit avec l'entreprise.

Cohésion et climat d'équipe en TPME : recréer les conditions d'une coopération durable

Objectifs pédagogique

- Identifier les dynamiques relationnelles qui dégradent le climat d'équipe et comprendre leur origine
- Acquérir un cadre simple pour traiter une tension interpersonnelle sans prendre parti ni laisser traîner
- Développer des pratiques de reconnaissance adaptées à chaque salarié
- S'entraîner à exprimer une appréciation sincère et explicite dans un cadre collectif sécurisé

[Découpage prévisionnel à adapter en fonction des besoins de l'entreprise bénéficiaire]

Séquence 1 — Ancrage dans le réel

À partir des constats de l'audit flash et de l'accompagnement en cours, le consultant et le dirigeant cartographient ensemble les dynamiques relationnelles de l'équipe — qui s'entend bien avec qui, où sont les frictions, quelles tensions sont anciennes et lesquelles sont récentes, lesquelles sont liées à des personnes et lesquelles sont liées à l'organisation. Cette cartographie n'est pas un exercice psychologique — c'est un outil de priorisation qui permet au dirigeant de distinguer ce qui relève de sa responsabilité managériale directe, ce qui relève d'un ajustement organisationnel, et ce qui nécessite une conversation qu'il doit faciliter.

Séquence 2 — Traiter les tensions identifiées

Le consultant accompagne le dirigeant dans la conduite des conversations difficiles issues de la cartographie — préparation, conduite, débriefing. Un protocole simple est mis en place : nommer les faits, entendre les parties séparément si nécessaire, chercher un accord minimal, suivre dans la durée. Ce cadre donne au dirigeant une méthode pour traiter une tension sans improviser, sans prendre parti et sans laisser traîner.

Séquence 3 — Construire des pratiques de reconnaissance adaptées

Le consultant aide le dirigeant à identifier pour chaque salarié ce qui compte vraiment en matière de reconnaissance — être remercié publiquement, un mot en privé, plus d'autonomie, être associé à une décision. Une reconnaissance uniforme ne produit rien. Une reconnaissance adaptée crée un lien. Le dirigeant formalise pour chaque membre de son équipe une façon concrète de reconnaître le travail bien fait, dès la semaine suivante.

Séquence 4 — Atelier collectif : la fresque des forces

Si des salariés sont présents, cette séquence prend la forme d'un atelier participatif. Chaque participant identifie ce qu'il apporte à l'équipe et ce qu'il apprécie chez chacun de ses collègues, à partir d'une situation concrète récente. Pas des compliments généraux — des observations factuelles sur des moments vécus ensemble. Ce moment produit un effet de reconnaissance mutuelle dans des équipes qui travaillent ensemble depuis des années sans jamais se l'être dit.

Séquence 5 — Le jeu des appréciations positives

Format court et structuré : chaque participant reçoit des retours positifs explicites de ses collègues sur une situation concrète récente. L'objectif est double — créer un moment de cohésion immédiat, et entraîner dirigeant et salariés à une compétence que ni les uns ni les autres ne pratiquent spontanément : la reconnaissance explicite, factuelle et sincère.

Séquence 6 — Plan d'action et engagements

Formalisation des engagements du dirigeant sur ses pratiques de reconnaissance et de gestion des tensions — formulés à la première personne, datés, mesurables. Si des salariés sont présents, co-construction d'une règle du jeu collective simple sur la façon dont l'équipe s'engage à traiter les désaccords.

Axe 5

0,5 jour (3,5h) à 1 jour (7h) selon les besoins identifiés lors de l'audit flash et du plan d'actions co-construit avec l'entreprise.

Cohésion intergénérationnelle en TPME : valoriser les différences pour renforcer la performance collective

Objectifs pédagogique

- Comprendre les attentes et modes de fonctionnement spécifiques aux différentes générations présentes dans l'entreprise
- Identifier les situations où les incompréhensions intergénérationnelles freinent la coopération
- Construire des pratiques concrètes de valorisation croisée entre seniors et juniors
- Expérimenter un échange de savoirs ancré dans le quotidien réel du métier

[Découpage prévisionnel à adapter en fonction des besoins de l'entreprise bénéficiaire]

Séquence 1 — Ancrage dans le réel

À partir des constats de l'audit flash et de l'accompagnement en cours, le consultant et le dirigeant revisitent ensemble les tensions intergénérationnelles identifiées — souvent non nommées comme telles, mais présentes sous d'autres formes : un jeune salarié perçu comme « pas motivé », un senior perçu comme « pas dans l'esprit », une incompréhension mutuelle que personne ne sait comment aborder. Le travail commence par nommer ce qui se passe vraiment, sans jugement, pour pouvoir ensuite construire des réponses adaptées.

Séquence 2 — La carte des générations

Le consultant accompagne le dirigeant dans une lecture de son équipe sous un angle qu'il n'avait jamais utilisé — les savoir-faire portés par les seniors, les attentes des juniors en matière de sens et d'autonomie, les zones de complémentarité qui existent déjà sans avoir été activées. Cette cartographie révèle souvent que les deux problèmes ont la même solution : créer des espaces où les deux générations s'apportent mutuellement quelque chose, dans le quotidien du travail.

Séquence 3 — Diagnostic des pratiques d'intégration et de transmission

Le consultant aide le dirigeant à identifier comment les dynamiques intergénérationnelles se jouent dans les moments clés de la vie de l'entreprise — arrivée d'un nouveau salarié, transmission des codes du métier, rôle des seniors dans l'accueil et l'accompagnement des juniors. Le dirigeant identifie ce qui manque pour que les seniors jouent un rôle de référent en ayant envie — pas en se le voyant imposer.

Séquence 4 — Le plan de valorisation croisée

À partir de la carte des générations, le consultant et le dirigeant identifient deux ou trois situations concrètes dans le quotidien du travail où senior et junior peuvent s'apporter mutuellement quelque chose. Ces situations existent déjà dans l'entreprise — elles n'ont simplement jamais été pensées comme des opportunités d'échange. Le plan formalise comment les créer ou les faciliter, avec qui, à quelle occasion.

Séquence 5 — Atelier collectif : le jeu des portraits croisés

Si des salariés sont présents, chaque participant présente un collègue d'une autre génération en répondant à trois questions : ce que j'admire chez lui, ce que je ne comprends pas toujours, ce que j'aimerais lui demander. Ce format permet de nommer les incompréhensions sans les charger émotionnellement. Ce qui se passe quand un junior dit à voix haute ce qu'il admire chez un senior — devant lui — ne s'obtient pas avec des apports théoriques sur les générations.

Axe 5

0,5 jour (3,5h) à 1 jour (7h) selon les besoins identifiés lors de l'audit flash et du plan d'actions co-construit avec l'entreprise.

Cohésion intergénérationnelle en TPME : valoriser les différences pour renforcer la performance collective

Séquence 6 — Atelier de reverse mentoring

Senior et junior échangent leurs expertises sur un sujet concret lié au métier. Le senior transmet un savoir-faire technique ou relationnel acquis par l'expérience. Le junior transmet une pratique numérique ou une approche nouvelle. Ce format ancré dans la réalité du métier produit deux effets simultanés : le senior se sent valorisé, le junior se sent légitime. C'est souvent suffisant pour débloquer une dynamique figée depuis des mois.

Séquence 7 — Plan d'action et engagements

Formalisation des engagements du dirigeant sur les pratiques de valorisation croisée à mettre en place — deux ou trois actions concrètes, datées, avec les personnes concernées identifiées. Si des salariés sont présents, co-construction d'un premier calendrier d'échanges de savoirs entre collègues de générations différentes.

Axe 6

0,5 jour (3,5h) à 1 jour (7h) selon les besoins identifiés lors de l'audit flash et du plan d'actions co-construit avec l'entreprise.

Prévention de la sédentarité en TPME : réintroduire le mouvement pour améliorer santé et performance

Objectifs pédagogique

- Comprendre les impacts de la sédentarité sur la santé, la fatigue et l'engagement des salariés
- Identifier les situations de sédentarité propres à l'entreprise et leurs effets sur le quotidien de travail
- Co-construire un plan d'actions simple, immédiatement actionnable et adapté aux contraintes de la structure
- Établir collectivement des règles du jeu sur les pauses et le mouvement que l'équipe s'approprie et tient dans la durée

[Découpage prévisionnel à adapter en fonction des besoins de l'entreprise bénéficiaire]

Séquence 1 — Ancrage dans le réel

À partir des constats de l'audit flash et de l'accompagnement, le consultant et le dirigeant revisitent ensemble les situations de sédentarité identifiées dans l'entreprise — durée moyenne en position statique par poste, absence de pauses actives, configuration des espaces, équipements disponibles. Cette photographie factuelle et chiffrée de la situation sert de point de départ au travail. L'objectif est que le dirigeant prenne conscience du lien direct entre sédentarité, fatigue, irritabilité et niveau d'engagement — un lien documenté, actionnable, et souvent ignoré faute d'avoir été nommé.

Séquence 2 — La cartographie corporelle

Chaque participant identifie sur un schéma simple du corps les zones de tension ou de douleur qu'il ressent en fin de journée, et les met en lien avec ses postures de travail habituelles. Cet outil de prise de conscience immédiate relie l'expérience physique vécue à l'organisation concrète du travail. Ce moment produit systématiquement un effet de révélation collective — des salariés qui réalisent pour la première fois que ce qu'ils ressentent physiquement a un lien direct avec la façon dont leur journée de travail est organisée.

Séquence 3 — Co-construction du plan d'actions sédentarité

À partir du diagnostic, le consultant et le dirigeant co-construisent trois à cinq actions concrètes, classées par ordre de facilité de mise en œuvre et de coût : ce qu'on peut faire cette semaine sans rien dépenser, ce qu'on peut faire ce mois-ci avec un petit investissement, ce qu'on envisage à plus long terme. Réunions debout pour les points courts, pauses actives intégrées dans le rythme de la journée, réorganisation légère des espaces pour favoriser le mouvement — des leviers simples, pragmatiques, adaptés à la réalité des métiers de proximité. Les ressources existantes — travaux de l'INRS, approche portée par Alexandra Dana dans La Chaise Tue, ressources institutionnelles disponibles — sont mobilisées pour ancrer les recommandations dans un cadre reconnu sans alourdir la démarche.

Séquence 4 — Le protocole de pause active

Le consultant accompagne le dirigeant et l'équipe dans la construction d'une routine courte — cinq à dix minutes — adaptée aux contraintes du métier : quand, comment, sous quelle forme intégrer du mouvement dans la journée sans perturber l'activité. Pas un programme sportif — un rituel simple que tout le monde peut tenir, co-construit pour que chacun se l'approprie.

Séquence 5 — Atelier collectif : les règles du mouvement

Si des salariés sont présents, le groupe co-construit ensemble deux ou trois règles simples sur les pauses et le mouvement dans l'entreprise — formulées par l'équipe, pour l'équipe. Ce que l'équipe décide ensemble, elle le tient. Ce que le dirigeant impose seul, elle l'oublie. Ces règles sont formalisées, affichées, et font l'objet d'un engagement collectif signé en fin de session.

Axe 6

0,5 jour (3,5h) à 1 jour (7h) selon les besoins identifiés lors de l'audit flash et du plan d'actions co-construit avec l'entreprise.

Prévention de la sédentarité en TPME : réintroduire le mouvement pour améliorer santé et performance

Séquence 6 — Plan d'action et engagements

Formalisation des engagements du dirigeant sur les trois à cinq actions retenues — qui fait quoi, pour quand, comment on vérifie que ça tient. Le dirigeant repart avec un plan d'actions sédentarité co-construit, priorisé et immédiatement actionnable.

