

ATELIERS CORPORATE DOJOS

Préparation intensive aux situations professionnelles difficiles

Les ateliers Corporate Dojos ont pour objectif d'aguerrir les étudiants aux situations professionnelles les plus difficiles qu'ils vont rencontrer dès leurs premiers postes : entretiens d'embauche déstabilisants, négociations complexes, managers toxiques, conflits clients, dilemmes éthiques et décisions en zone grise.



CORPORATE
DOJOS

Introduction & Contexte

Objectifs généraux de l'atelier

L'ambition est double :

- *transformer des connaissances théoriques en réflexes comportementaux fiables,*
- *réduire drastiquement les risques d'échec en période d'essai ou de désengagement précoce.*

Positionnement dans l'offre de formation

Les Corporate Dojos s'intègrent comme modules d'entraînement intensif au sein des parcours soft skills, carrières ou “professional skills” :

- *en complément des cours de communication, management, négociation ou éthique,*
- *comme séminaire de rentrée, “bootcamp soft skills” ou semaine thématique,*
- *comme dispositif d'accompagnement avant/après stage, alternance ou premier emploi.*

L'atelier ne remplace pas les cours académiques. Il en est le prolongement opérationnel, en mode “simulation à haute intensité”.

Pourquoi cet atelier est crucial aujourd'hui

Les recruteurs constatent un décalage croissant entre niveau académique et capacité réelle à tenir sous pression : difficultés à gérer la critique, à dire non, à défendre un point de vue face à un N+1, ou à rester solide face à un client agressif.



Les Corporate Dojos répondent à trois enjeux majeurs :



Sécuriser l'employabilité

Sécuriser l'employabilité des diplômés.



Protéger la réputation

Protéger la réputation de l'école sur ses taux d'insertion.



Démontrer une préparation

Démontrer une préparation au réel alignée avec les attentes du marché.

Overview Format & Philosophie



Format

- **Durée standard** : 120 minutes par atelier
- **Capacité** : jusqu'à 30 étudiants par session, 2 sessions par jour (matin + après-midi), soit 60 étudiants/jour
- **Modalités** : présentiel sur campus ou distanciel (Zoom/Teams)
- **Public cible** : étudiants de fin de cycle (L3, M1, M2, écoles d'ingénieurs et de commerce), apprentis, étudiants en programmes spécialisés



Philosophie : 10 % théorie / 90 % pratique

- **10 %** : cadrage, consignes, objectifs pédagogiques
- **90 %** : mises en situation, rotations de rôles, débriefs structurés et plan d'action individuel

L'atelier fonctionne comme un dojo : on pratique, on se fait challenger, on corrige, on recommence, dans un cadre exigeant mais sécurisé.



Rôle de l'expert terrain

Stéphane Tonnelier, +30 ans d'expérience terrain dans des environnements corporate variés et très exigeants.

Rôle :

- concevoir et orchestrer les scénarios,
- incarner ou préparer des interlocuteurs difficiles pour des mises en situation ultra-réalistes (manager, recruteur, client, collègue toxique),
- assurer un feedback expert fondé sur des comportements observables et des référentiels clairs,
- réguler le niveau de stress pour rester dans une zone d'apprentissage productive



Déroulé type de l'atelier (120 min)



1. Brief & cadre (0-10 min)

- **Présentation des objectifs** : préparer les étudiants à gérer des situations difficiles avec professionnalisme et sang-froid.
- **Rappel des règles du dojo** : confidentialité, droit à l'échec, exigence bienveillante, focus sur les comportements, pas sur les personnes.
- **Alignement sur les compétences ciblées** : posture, impact, gestion du stress, négociation, intelligence de situation



Phase 2 : Sparring – Volume de pratique

Durée : 10–50 min

Principe

- *Rotations rapides en binômes ou trinômes.*
- *Tous les étudiants pratiquent en même temps.*
- *À chaque rotation, changement de rôle : manager, collaborateur, client, recruteur, observateur.*

Mécanisme d'apprentissage

- *Répétition à haute fréquence pour ancrer les réflexes.*
- *Feedback court et ciblé après chaque séquence (2–3 leviers d'amélioration).*



Exemples de scénarios



Entretien d'embauche avec recruteur “stress test”.



Retour de feedback difficile après un projet raté.



Négociation de salaire, de conditions de stage ou d'alternance.

Livrables

- *Grille d'observation individuelle (posture, écoute, assertivité, gestion de la tension).*
- *1 à 2 comportements clés à renforcer pour chaque étudiant.*



Phase 3 : Showcase – Mise en lumière

Durée : 50–80 min

Principe

- Quelques volontaires rejouent des scènes en “pleine lumière” devant le groupe.
- Le reste de la promotion joue le rôle de “jury d’observation”, avec grilles et critères structurés

Exemples de scénarios

- Défendre une recommandation devant un manager sceptique.
- Gérer un client mécontent en face-à-face.
- Annoncer une mauvaise nouvelle à une équipe.

Mécanisme d'apprentissage

- **Gestion de l'exposition** : prise de parole sous regards multiples, pression du groupe.
- **Analyse collective** : ce qui est observable, ce qui fonctionne, ce qui fragilise la crédibilité.

Livrables

- Feedback croisé (pairs + intervenant).
- Identification de “modèles” et de “zones de vigilance” pour la promotion.



Phases 4 & 5 : Cellule de crise et Debrief

4. Cellule de crise – Intelligence collective (80-105 min)

Principe : Mini-crise à résoudre en équipes et en mode Agile : dilemme éthique, client stratégique menaçant de rompre, conflit interne, changement brutal de brief. Le contexte évolue en temps réel par injections d'imprévus : nouvelles contraintes, informations contradictoires, pression hiérarchique.

Rôles des participants : Leaders de groupe, porte-parole, analystes, observateurs. L'intervenant agit en "client", "direction générale" ou "manager sous pression".

Mécanisme d'apprentissage :

- Livraison en mode Agile
- Coordination sous contrainte de temps.
- Négociation de compromis au sein de l'équipe.
- Arbitrage entre risques, éthique et performance.

Livrables : Pitch final en 3-5 minutes. Grille de décision collective (options, risques, justification).

5. Debrief & plan d'action (105-120 min)

Faits observés

Ce qui s'est réellement passé.

Ressentis

Ressentis et prises de conscience.

Transposition

Transposition au terrain (stages, alternances, premiers postes).

- Chaque étudiant formalise un mini plan d'action 30-90 jours (2-3 comportements à tester en entreprise ou en projet pédagogique).
- Possibilité d'intégrer ces plans au portfolio de compétences ou au suivi carrière.



Innovations et Facteurs différenciateurs



Techniques pédagogiques spécifiques

- *Combinaison de trois formats dans un même atelier : Sparring, Showcase, Cellule de crise*
- *Usage systématique de grilles d'observation et d'échelles simples pour objectiver les comportements.*
- *Application explicite du cycle expérientiel (expérience – observation – conceptualisation – plan d'action).*



Hyper-réalisme et rupture de routine

- *Scénarios directement issus de situations réelles vécues par Stéphane ou par des participants précédents, anonymisés*
- *Niveau de difficulté volontairement élevé ; les situations “faciles” ne sont pas travaillées*
- *Rupture avec le format “jeu de rôle classique” : comportements hostiles, contraintes contradictoires, dilemmes sans solution parfaite, imprévus...*



Feedback personnalisé et immersif

- *Feedback en temps réel, ciblé sur les comportements observables (langage corporel, gestion de la tension, structure du message, capacité à dire non)*
- *Triangulation des feedbacks : pairs, intervenant, auto-analyse*



Simulation de stress maîtrisé

- *Environnement volontairement challengeant mais sécurisé : droit à l'erreur, aucune conséquence académique directe.*
- *L'intervenant ajuste l'intensité en temps réel pour maintenir le groupe dans la “zone d'apprentissage”, sans bascule en zone de panique*

Aucune ressource supplémentaire nécessaire

- *En formule Premium : Stéphane anime les ateliers, zéro temps de conception pour l'école, logistique minimale (salle, vidéoprojecteur, chaises mobiles)*
- *En formule Plug & Play : kits complets pour les enseignants, formation express d'animation possible, capitalisation dans la durée.*



Alignement stratégique & Bénéfices

Contribution aux compétences transversales

Les Corporate Dojos contribuent directement à plusieurs learning goals fréquents :

- *Communication orale professionnelle et impact.*
- *Leadership et influence en contexte tendu.*
- *Gestion de conflits et négociation.*
- *Travail en équipe, intelligence collective.*
- *Éthique et prise de décision en zone grise.*

Réponse aux exigences Assurance of Learning (AOL)

- *Outil d'évaluation directe des soft skills via grilles critériées.*
- *Possibilité de mesurer la progression avant/après (pré-dojo / post-dojo ou couplage avec audit CRC).*
- *Données exploitables pour “Closing the Loop” : scores moyens par compétence, zones de faiblesse récurrentes, recommandations d'ajustement de maquette.*

Intégration dans les maquettes existantes

- *Format 2h compatible avec : semaines soft skills, séminaires d'intégration, modules carrière (Career Center).*
- *Adaptation possible par filière (ingénieurs, commerce, data, santé, etc.) via sélection ciblée de scénarios.*

Bénéfices clés

Pour les étudiants

- *Capacité réelle à tenir face à un manager difficile, un client tendu ou un imprévu critique*
- *Confiance opérationnelle fondée sur l'expérience vécue, pas sur la seule théorie*
- *Maturité professionnelle accélérée et amélioration de la performance en stage / alternance*

Pour l'établissement

- *Différenciation claire sur l'employabilité “terrain”*
- *Argument fort pour les accréditations : démonstration de dispositifs concrets d'entraînement aux soft skills*
- *Renforcement des indicateurs de satisfaction étudiante et de qualité perçue*

Pour les équipes pédagogiques

- *Complément direct aux cours théoriques, sans surcharge de préparation*
- *Outil robuste pour dynamiser des modules existants et moderniser les approches soft skills*
- *Support structuré pour observer les comportements des étudiants dans des contextes inhabituels*



Modalités pratiques & Conclusion



Planning

1 ou 2 jours d'intervention pour couvrir une ou plusieurs promotions, possibilité de construction d'un cycle de plusieurs dojos dans l'année



Salle

Espace modulable, possibilité de sous-groupes, paperboards ou tableaux, vidéoprojecteur



Équipement minimal

PC et projection, feuilles / grilles d'observation, éventuellement enregistrement vidéo sur certains segments (optionnel)



Distanciel

Zoom/Teams avec salles de sous-commission, supports numériques partagés (docs, grilles en ligne)

Conclusion

Les Corporate Dojos permettent de passer d'une logique de sensibilisation aux soft skills à une logique d'entraînement réel. Ils offrent aux écoles un levier concret pour former des diplômés réellement "Work & Life Ready", capables de tenir dans la corporate jungle et de s'y développer de manière durable.

Pour en savoir plus et contacter Stéphane, RDV sur www.boostezVosSoftSkills.fr



Contact et organisation des sessions

Coordination avec les directions de programme, services carrières et responsables soft skills

Stéphane Tonnelier Consultant Senior & Fondateur « Corporate Dojos »
L'Expertise Terrain au service de l'Employabilité Étudiante

+33 (0)6 70 50 70 01

stephane@boostezvossoftskills.fr

linkedin.com/in/stephanetonnelier

www.boostezvossoftskills.fr

