REPONSES AUX OBJECTIONS

1️⃣ “Nous n’avons pas de budget cette année.”

Origine de la peur : Contraintes financières, priorités court-terme, crainte d’un investissement non rentable.

Réponses possibles :

« Je comprends la pression sur les budgets. Nous sommes certifiés Qualiopi, est-ce que ce serait aidant pour vous ?
Mobilisez-vous votre OPCO ou souhaitez-vous que nous vous transmettions notre guide -pas à pas- des actions à mener avec votre OPCO pour réduire jusqu’à **70 % du reste à charge**.»

« Justement, notre approche vise à **réduire les coûts cachés** (turnover, absentéisme, accidents). Nous pouvons démarrer par un **module ciblé** ou un **pilote court** pour démontrer le ROI avant d’élargir. Serait-il utile que je vous présente une estimation chiffrée des économies potentielles ? »

> Cas d’usage 1 : Prévention burn out - cadre d’une entreprise de TP en Mayenne

> Cas d’usage 2 : Démotivation - équipe d’une agence de développement culturelle en Mayenne

> Cas d’usage 3 : Fidélisation - second de cuisine d’une brasserie en Mayenne

---

2️⃣ “Nos managers n’ont pas le temps de se former.”

Origine de la peur : Crainte d’interrompre la production ou les chantiers, surcharge d’agenda.

Réponse possible :

« C’est précisément ce que nous prenons en compte. Nous proposons des formats **courts, modulaires**, y compris **blended ou distanciel**, qui s’intègrent dans le planning. Beaucoup de clients TP apprécient nos ateliers ‘micro-learning’ d’1h intégrés à la réunion d’équipe. Puis-je vous montrer un exemple d’agenda qui ne perturbe pas l’activité ? »

Communication
Gestion du temps et des priorités
Répartition efficace des tâches
Prévention conflits
Techniques d’écoute active …

3️⃣ **“On a déjà un prestataire habituel.”**

Origine de la peur : Fidélité fournisseur, peur du changement, relation de confiance existante.

Réponse possible :

« C’est une bonne chose d’avoir un partenaire de confiance. Nous ne cherchons pas à remplacer mais à **compléter** : par exemple, nous avons une expertise pointue sur **la gestion des personnalités complexes** que vos managers n’ont peut-être pas encore explorée. Seriez-vous ouvert à un **diagnostic** pour identifier des zones d’amélioration en complément de votre prestataire actuel ? »

Voir programme de formation « Manager les personnalités complexes »

4️⃣ **“Les formations ne donnent pas de résultats concrets.”**

Origine de la peur : Expériences passées décevantes, manque de suivi.

Réponse possible :

« Je comprends cette frustration. C’est pourquoi nous mettons en place des **indicateurs avant/après**, avec un **suivi terrain** et des **actions post-formation**. Souhaitez-vous que je vous partage le cas précis du suivi des managers sur 1 an et les bénéfices chiffrés pour l’entreprise ? »

Voir cas d’usage accompagnement des managers Elitel
Vidéo approche pédagogique + Questionnaire satisfaction chiffré + Guide opérationnel du manager

---

5️⃣ **“Les équipes de terrain sont réticentes à la formation.”**

Origine de la peur : Culture d’entreprise axée production, scepticisme des collaborateurs.

Réponse possible :

« Nous rencontrons souvent cette situation. Nos formateurs viennent eux-mêmes du terrain et parlent le même langage. Nous impliquons les managers en amont pour co-construire les cas pratiques, ce qui lève les résistances. Puis-je vous montrer comment nous personnalisons les scénarios de nos interventions pour susciter l’adhésion ? »

Voir post Linkedin Dorothée Crober 7/10/25

6️⃣ **“Nous sommes en pleine réorganisation / chantier prioritaire.”**

Origine de la peur : Manque de disponibilité, peur de surcharger.

Réponse possible :

« C’est justement pendant une réorganisation que l’accompagnement managérial fait la différence : il **réduit les tensions et sécurise la transition**. Nous pouvons cibler uniquement vos relais de proximité et démarrer par un accompagnement adapté à la situation d’urgence. Souhaitez-vous que nous identifiions ensemble les 2 ou 3 personnes / équipes clés pour un impact rapide ? »

7️⃣ **“Les formations coûtent trop cher par rapport aux aides.”**

Origine de la peur : Méconnaissance des financements (OPCO, plan de développement des compétences).

Réponse possible :

« Les dispositifs de financement dans les services et le BTP sont souvent sous-utilisés. Nous pouvons **monter le dossier OPCO** et optimiser le plan de formation pour réduire jusqu’à **70 % du reste à charge**. Voulez-vous que nous regardions ensemble vos droits actuels ? »

8️⃣ **“On craint que les managers formés partent ensuite ailleurs.”**

Origine de la peur : Investir pour voir les talents quitter l’entreprise.

Réponse possible :

« C’est une inquiétude fréquente. Mais les études montrent que **former augmente la fidélisation** : un manager qui se sent soutenu reste plus longtemps. Dans le TP, cela diminue les coûts de recrutement. Serait-il pertinent de partager des données sectorielles à votre direction pour étayer cela ? »

Voir cas d’usage Fidélisation