

Plaquette – Formations 2026

Formation professionnelle continue

Notre offre de formation 2026 accompagne les professionnels, les encadrants et les équipes dans le développement de compétences directement mobilisables sur le terrain.

Elle répond aux enjeux actuels de prévention des risques psychosociaux, de qualité de vie au travail, de communication, de management et de sécurité.

Programmes détaillés - Page 8 à 92

PREVENTION – RPS				
Thèmes	Objectifs	Prix /jour/groupe*	Durée	Page
Prévenir les Risques Psychosociaux <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Identifier clairement les Risques psychosociaux, comprendre les mécanismes dans le travail et se protéger des risques de troubles psychosociaux. Connaître les acteurs, les indicateurs, les outils concrets, repérer les « signaux faibles » et comprendre la démarche de prévention primaire.	1 150 €	1 à 2 jours	8
Prévenir les RPS liés aux exigences émotionnelles <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Repérer les facteurs de RPS liés aux exigences émotionnelles. Analyse d' une situation professionnelle en atelier, comprendre l'impact des émotions sur soi et dans son environnement professionnel. Mieux comprendre les interactions entre émotions et les différentes situations professionnelles.	1150 €	2 jours	10
RPS- Prévention et bien-être pour soi et son équipe <i>Encadrants</i>	Comprendre la notion de QVCT Identifier les signaux d'alerte et se doter des outils nécessaires pour prévenir et gérer les risques psychosociaux pour soi et son équipe Créer un environnement de travail sain et performant.	1150 €	2 jours	12
Les outils de bien être au travail et prévenir les RPS. <i>Collaborateurs</i>	Cette formation permettra aux participants de découvrir des outils simples contribuant au mieux être au travail et de prévenir les Risques Psychosociaux.	1150 €	2 jours	15
Accompagner les mutations et prévenir les RPS <i>Encadrants</i>	Comprendre les mutations et ses effets immédiats. Mobiliser les ressources de son équipe. Optimiser les compétences pour agir et intégrer les nouveaux contextes. Résoudre les divergences au sein d' une équipe (conflits) Entretenir le développement des compétences individuelles	1200 €	2 jours	17
Prévenir les RPS liés au travail Hybride <i>Encadrants</i>	Revoir les fondamentaux du management, appréhender les bonnes attitudes de manager avec le travail hybride. Comprendre les contraintes et les émotions générées par le travail Hybride. Apprendre à développer un lien différent avec ses équipes et maintenir la cohésion.	1200 €	2 jours	19
Prévenir les RPS liés au télétravail. <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Mieux s'organiser en télétravail et prévenir les différents risques liés au travail à distance. Développer la coopération et préserver la cohésion grâce aux outils issus de l'intelligence collective.	1200 €	1 jour	22

NOS ATOUTS

26 ans d'expertise au service des professionnels

- ✓ Organisme de formation certifié QUALIOP
- ✓ Plus de 30 actions de formation
- ✓ 4 domaines d'expertise au cœur des enjeux de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail
- ✓ Approche pragmatique et immédiatement opérationnelle

PREVENTION - RPS - Agressivité /Incivilités/ Violence/ Conflits /Harcèlement

Thèmes	Objectifs	Prix /jour/groupe*	Durée	Page
Prévention et gestion des conflits professionnels <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Comprendre les origines et les mécanismes des conflits. Améliorer sa communication interprofessionnelle verbale et non verbale. Connaître les stratégies permettant de désamorcer un conflit et savoir traiter les situations délicates et conflictuelles.	1 150 €	2 jours Plusieurs Niveaux	24
Prévention, gestion de l'agressivité et des incivilités au Travail <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Acquérir des repères sur le fonctionnement de l'humain dans les relations interprofessionnelles. Identifier ce qui peut dégrader la communication et mener à de l'agressivité du conflit et/ou de l'incivilité. Comprendre la charge émotionnelle subit par le professionnel dans des contextes d'échanges extrêmes. Prévenir l'agressivité et incivilités en se dotant d'outils issus de la CNV.	1150 €	2 jours	26
Gestion des situations de violence <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Comprendre les mécanismes de la colère, mettre en œuvre des outils de désescalade verbale. Adapter sa posture d'autoprotection et de désengagement, faire face au danger. Sortir des conflits et revenir à une communication.	1150 €	2 jours	29
Prévenir le Harcèlement au travail. <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Identifier les facteurs de risques favorisant les agissements du harcèlement (signaux). Agir face à une situation de harcèlement en sélectionnant les différentes options envisageables.	1 150 €	1 jour	33

PREVENTION – RPS Stress /Emotions/ Outils / Sophrologie

Prévention et gestion du stress professionnel <i>Collaborateurs et encadrants</i>	<i>Comprendre les origines et les mécanismes du stress pour le canaliser, adopter un comportement afin de gérer ses états de stress personnels et améliorer son efficacité au travail.</i>	1 150 €	2 jours Diff Niv	36
Gérer ses priorités et contrôler son stress <i>Collaborateurs et encadrants</i>	S'approprier certains outils qui permettent d'organiser le travail, dissocier l'important de l'urgent et des priorités. Anticiper et planifier ses activités en se concentrant sur l'essentiel. Contrôler son stress par quelques techniques respiratoires.	1 150 €	2 jours Plusieurs Niveaux	38
Gestion des émotions et sophrologie <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Comprendre les mécanismes émotionnels. Expérimenter des techniques sophrologiques pour réguler les émotions. Canaliser les débordements émotionnels dans le cadre professionnel Réduire les tensions mentales et physiques pour préserver l'équilibre.	1150 €	2 jours	40
Ateliers de Sophrologie <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Mieux identifier ses émotions et les facteurs sources de stress Prendre conscience de ses ressources anti-stress. Exercices de sophrologie sur les ressentis positifs en situation professionnelle	650 €	0,5 jour	44

PREVENTION – SECURITE « Une once de prévention vaut une livre de guérison. » Benjamin FRANKLIN				
Thèmes	Objectifs	Prix/jour/groupe	Durée	Page
Prévenir les risques professionnels <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Maîtriser les notions de risques professionnels, en prévenir les risques et les dangers et savoir se protéger dans l'environnement dédié	1050 €	1 jour	47
Habilitation Électrique <i>Public concerné par les risques</i>	Connaître le risque électrique et savoir s'en protéger	1 050 €	1 à 3 jours Suiv Niv	49
SST (Sauveteur Secouriste du travail) <i>Public concerné par les risques et la fonction</i>	Assurer la protection pour prévenir du risque sur un accident. Donner l'alerte au service de secours adapté à l'état de la victime Mettre en œuvre les gestes de premiers secours afin de préserver les fonctions vitales de la victime	1 050 €	1 à 2 jours	51
Gestes et Postures <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Comprendre et Être capable d'adopter une attitude compatible avec la prévention du « mal de dos » et des atteintes musculosquelettiques sur le lieu de travail en apprenant à manipuler des charges en sécurité et en limitant l'effort.	1 050 €	1 à 2 jours	53
Ergonomie du travail sur écran <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Acquérir des notions d'ergonomies en lien avec le travail sur écran S'approprier les gestes qui vont permettre de travailler dans des postures adaptées et non dangereuses pour la santé.	1 050 €	1 jour	55
Travail en hauteur <i>Public concerné par les risques</i>	Identifier les risques de chute selon l'environnement et la nature des travaux à réaliser. Maîtriser les règles de sécurité aux accès, travaux et déplacement en hauteur. Connaître les moyens de protections appropriés aux conditions de travail (collective et individuelle).	1 050 €	1 à 2 jours	57
Manipulation d'extincteur <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Sonner l'alarme et donner l'alerte. Mettre en œuvre les moyens de première intervention. Optimiser l'évacuation ou la mise en sécurité en cas de nécessité.	550 €	0,5 jour	60
Évacuation, sauvegarde des personnes. <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Sensibiliser le personnel des organisations ou des structures d'accueil pour personnes âgées ou handicapées (ERP type U et J) aux méthodes d'évacuation et à la mise en sécurité par transfert horizontal	550 €	0,5 jour	62
Évacuation <i>Collaborateurs et encadrants</i>	Sensibiliser le personnel aux méthodes d'évacuation.	550 €	0,5 jour	63

MANAGEMENT ET DYNAMIQUE RELATIONNELLE

Thèmes	Objectifs	Prix/jour/group e*	Durée	Page
Manager au quotidien Encadrants	Analyser et comprendre sa mission d'encadrant. Développer son leadership. Gérer les situations managériales complexes. Mieux appréhender son rôle d'encadrant.	1200 €	2 jours	65
Manager – Coach Encadrants	Mieux cerner le comportement de ses collaborateurs et faire preuve d'une réactivité efficace pour tous. Motiver leur équipe au quotidien. Acquérir des compétences pour accompagner son équipe dans des phases de changement.	1200 €	2 jours	67
Faire grandir ses équipes Encadrants	Permettre aux managers d'acquérir des connaissances, des outils et bonnes pratiques leur permettant d'assumer leur rôle RH dans le développement des compétences de leurs collaborateurs et leur bien être au travail tout en assurant la performance et motivation de l'équipe.	1200 €	2 jours	69
Accompagner le changement Encadrants	Mobiliser son énergie constructivement. Optimiser ses capacités pour agir et s'adapter aux différents contextes. Entretenir le développement des compétences professionnelles.	1200 €	2 jours	71
Cohésion d'équipe et gestion des tensions collectives Collaborateurs et encadrants	Comprendre les tensions au sein d'un collectif et mieux se comprendre face à ces tensions. Développer des aptitudes d'écoute, de savoir-être et faire face aux conflits. Retrouver par le biais des outils issus de l'intelligence collective les bénéfices et la force du collectif.	1200 €	2 jours	73
Communication en situation de crise Encadrants	Elaborer une stratégie de communication prenant en compte les messages clés, les publics, les canaux de communication, la fréquence de la communication et les réponses aux commentaires et faire face aux rumeurs. L'identification des pièges à éviter et attitudes à favoriser, préserver son image	1200 €	2 jours	76
Préparer les conditions d'une communication de qualité Collaborateurs et encadrants	Mieux appréhender nos comportements vis à vis des différentes situations de tension qui se présentent. Maîtriser nos émotions et acquérir des techniques simples, concrètes de régulation communicationnelle face à des situations génératrices de tensions et de s'en protéger.	1150 €	2 jours	78
Maîtriser la communication assertive Collaborateurs et encadrants	Renforcer la posture assertive en mobilisant des outils de communication relationnelle, dont la Communication Non Violente, sécuriser les échanges, gérer les tensions et maintenir un cadre professionnel clair et respectueux.	1150 €	2 jours	80
Managers-Acteurs clé de la régulation relationnelle et de prévention des tensions Encadrants	Développer une posture managériale favorisant une communication fluide et de la coopération au sein d'une équipe. Utiliser des outils concrets pour gérer les situations relationnelles sensibles Posture assertive/Communication non violente /Médiation de 1 ^{er} niveau. Construire des repères managériaux communs (valeurs).	1150 €	2 jours	84
Adopter une communication assertive interprofessionnelle Collaborateurs et encadrants	Développer une posture assertive dans la relation professionnelle. Utiliser l'écoute active et la reformulation. Exprimer un message clair avec respect et fermeté.	1150 €	1 jour	87
Retrouver de la cohésion et le sens du collectif Collaborateurs et encadrants	Comprendre les facteurs qui renforcent ou fragilisent la cohésion au sein d'une équipe. Ajuster leur posture relationnelle pour favoriser la coopération Utiliser des outils de communication favorisant la confiance et la fluidité des échanges, expérimenter des pratiques d'intelligence collective.	1150 €	1 jour	90
Témoignages	Retours issus de nos formations RPS / QVCT – Management – Communication			93

Erach Human Formations

08 Impasse OSSIP ZADKINE – 82000 MONTAUBAN

Email : contact@erach.fr

Tel : 06 66 60 16 70 – Tel : 05 63 20 75 49

Email : b.fecih@erach.fr Tel : 06 66 60 16 70

Email : delphine@erach.fr Tel : 06 67 89 99 66

Informations préalables :

ACCESSIBILITE

Référent Handicap : Baya FECIH - Tel : 06 66 60 16 70 – Email : b.fecih@erach.fr

Accessibilité (accès aux supports et/ou matériel pédagogique, l'animation etc.) :

Pour toute situation particulière liée à un handicap, prière de nous le signaler afin de prendre en charge et de proposer une solution adaptée à la situation lors de l'inscription à une action de formation.

N.B : Toute forme de handicap, y compris le manque de maîtrise de la langue française (compréhension des consignes, lecture, langage technique, écriture...).

Cette adaptation peut concerner :

- Mise en œuvre des adaptations individuelles ou collectives (pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires)
- Proposer un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation
- Rendre accessibles les supports de cours ou le matériel pédagogique
- Se baser sur les informations fournies par la personne handicapée et les compléter par celles fournies par les autres acteurs (les prescripteurs, par exemple)
- Aménager les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation

Accessibilité (accès au lieu physique) :

Erach- Centre Louis Ormières (Conformité Accessibilité PMR – Handicapé)

DELAI D'ACCES

Pour les formations Intra-Entreprises :

Délai d'accès d'1 **mois environ, 5 semaines**, tenant compte de la gestion d'un dossier, analyse besoins, des demandes de prise en charge par les financeurs et acceptations des dossiers.

Détermination d'un planning en fonction des disponibilités et des contraintes respectives (OF/Client).

Pour les formations Inter-Entreprises :

Planning actualisé toutes les 4 semaines

- Accessible sur la page accueil du site internet <http://www.erach-human-formations.fr>
- Et envoyé par mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines

MODALITE D'EVALUATION

En amont de la formation :

Un questionnaire Pré- formation est transmis afin de répertorier le niveau de motivation et les attentes

Un tour de table de présentation

Fin formation : en fonction de la thématique, plusieurs types d'évaluation sont mises en œuvre

- QCM, Tests, Mises en situation, Evaluation
- Questionnaire d'appréciation qui mesure, entre autres, l'utilité et l'applicabilité perçues de la formation

TARIF - Envoyé systématiquement par mail au client et/ou prospect suivant la solution choisie

PREVENTION – R.P. S

CONTENUS

PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

PUBLIC : Collaborateurs, Encadrants

PRE-REQUIS : aucun

COMPETENCES VISÉES : Maîtriser les notions de risques psychosociaux, en prévenir les risques et les dangers

OBJECTIFS :

- Identifier clairement les Risques psychosociaux, en comprendre les mécanismes au sein du travail et de se protéger des risques de troubles psychosociaux
- Connaître les acteurs, les indicateurs, les outils concrets, repérer les « signaux faibles » et comprendre la démarche de prévention primaire

PROFIL INTERVENANT : Consultant, Expert en Communication et Prévention des Risques Psychosociaux

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des stagiaires

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1 jour 7 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session inter entreprise : Centre Louis Ormières - Montauban
(Conformité Accessibilité PMR – Handicapé)

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session inter-entreprise : Veuillez nous contacter.

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Accueil / Prise de Contact :

Présentation du programme et recueil des attentes des participants
Tour de table, prise de connaissance

Méthode et Moyens pédagogiques : Quizz - les connaissances sur les R.P.S.

Les R.P.S., de quoi parle-t-on concrètement ?

- **Les classifications :** Les 6 grandes familles de facteurs de RPS selon l'INRS

Les 3 niveaux de prévention

- Prévention primaire / Éviter Les 4 Axes
- Prévention secondaire / Protéger
- Les plans mis en place pour faire face aux situations dégradées
- Prévention tertiaire / Réparer

Les acteurs

Méthode et Moyens pédagogiques : Apports théoriques, mises en situation

Identifier les facteurs de risque et évaluer les niveaux de risque Comment détecter les RPS**: Les indicateurs d'inconforts au travail**

- Problématiques du changement : Les résistances
- Problèmes Interprofessionnels plus accrus :
Tensions / Conflits/agressivités/mauvaise communication
- Problèmes de planning : Absentéisme / Présentéisme / Surmenage
- Situations de stress : Cas de T.M.S.

Agir sur les facteurs de RPS pour éviter les TPS

Détecter "les signaux faibles" - Quels sont les signaux d'alerte ?

- Le stress
- L'irritabilité
- L'isolement
- Les TMS
- Burn out

Méthodes et Moyens pédagogiques : Apports théoriques et mises en situation

Comment réduire les RPS

- Les liens entre prévention des RPS, QVT et promotion de la santé au travail
- Quelques actions concrètes en matière de prévention sur les 3 niveaux de prévention
Comment / Outils / Niveaux de prévention (Ex : Prévention secondaire groupe de travail, atelier...)

Méthodes et Moyens pédagogiques : Débriefings individuels, collectifs, mises en situation, élaboration du plan d'actions

Prévention des RPS – Prévention des exigences émotionnelles

PUBLIC : Collaborateurs, encadrants

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES – OBJECTIFS :

- . Comprendre l'impact des émotions sur soi et dans son environnement professionnel
- . Être plus conscient et mieux comprendre les interactions entre émotions et les différentes situations professionnelles
- . Développer son équilibre émotionnel, maîtriser les émotions et les utiliser pour bâtir de la confiance et de la coopération au sein de ses équipes

PROFIL INTERVENANT :

Formateurs - Coachs certifiés spécialisés en communication et RPS et/ou Psychologues du travail spécialisés en communication et RPS

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité.

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 Jours 14 heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 8h30 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 5 semaines Dates Intra : sur une période de 3 mois, détermination du planning en fonction des disponibilités et des contraintes (OF/Client)	Entre 5 et 12 pers. (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session inter-entreprises :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (*selon formule choisie*) :

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Accueil / Prise de Contact

Présentation du programme - Recueil des attentes des participants

Quizz : les connaissances sur les R.P.S et exigences émotionnelles

De quoi parle-t-on ?

Comprendre ce que sont les risques psychosociaux et les manifestations liées aux exigences émotionnelles :

Lien entre les exigences émotionnelles du manager et les risques de Stress, burn-out et/ ou TMS

Méthodes et Moyens pédagogiques :
Echanges individuels et collectifs débriefings

Mieux se comprendre émotionnellement et se connaître dans sa fonction .

Atelier I / Objectifs :

Repérer ses propres signaux d'alarme en milieu professionnel pour se protéger

Repérer ses propres manifestations, les identifier dans l'environnement professionnel et dans son quotidien de manager

- Les exprimer
- Les anticiper

Méthodes et Moyens pédagogiques :
Apport théoriques, travail individuel et en groupe, mises en situation pour repérages

Rôle et l'impact des émotions dans une organisation

Identifier l'importance des émotions (6 émotions de base)

Repérer les interactions entre émotions, relations interprofessionnelles et performances professionnelles

Développer et maîtriser sa propre conscience émotionnelle

Identifier les émotions, Reconnaître le rôle des émotions et savoir utiliser ses émotions

Atelier II / Objectifs

Montrer comment des émotions mal gérées participent et accélèrent les risques de tensions, de stress au travail et comment les surmonter

- Nos émotions/ les identifier, les gérer. Notre cerveau
- La relation corps-esprit
- Prise du recul
- En faire une force – comment ?
- Développer la confiance en soi

Méthodes et Moyens pédagogiques :
Travail individuel et en groupe, mises en situation pour repérages. Exploitation du jeu de rôle ou vidéo, ce détour pédagogique permettra de repérer ses propres émotions et comportements

Savoir se protéger/ Gérer son état émotionnel

Les émotions liées à l'agressivité et la colère

Les apports des outils de certains outils de communication

Travail d'écoute active, de reformulation
Mise en place d'atelier de discussion autour du travail réel
Techniques respiratoires

Maîtriser ses émotions pour optimiser ses relations - interprofessionnels

Repérer les fondements de la maîtrise de soi

La communication assertive

S'appuyer sur la pensée positive

Plan d'action individualisée à CT et MT

Gestion des RPS : Prévention et bien-être pour soi et son équipe

Public : Encadrants

PRE-REQUIS : Aucun

OBJECTIFS

Comprendre la notion de QVCT
 Identifier les signaux d'alerte et se doter des outils nécessaires pour prévenir et gérer les risques psychosociaux pour soi et son équipe
 Créer un environnement de travail sain et performant

INTERVENANTS

Formateurs - Coachs certifiés spécialisés en communication et RPS et/ou Psychologues du travail spécialisés en communication et RPS (CV à disposition)

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants.
 Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Intra : A définir sur 2026	Entre 12-13 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement :

Sur site Client

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Tour de table, attentes stagiaires

Quizz ou Brainstorming : Connaissances sur la prévention et les niveaux de prévention des R.P.S.

Du mal être au bien-être au Travail à la QVT et QVCT, de quoi parle-t-on ?

Cadre réglementaire (ANI 2013, ANI 2020 QVTC), définitions, statistiques, les stratégies de prévention.

Comprendre le bien-être au travail et les bénéfices pour un manager et son équipe.

Prendre en compte ce qui génère la santé et le bien-être et non uniquement ce qui l'altère.

Des facteurs de risques de mal être au travail aux leviers d'actions

Rappel des principaux facteurs de risques (Gollac et Bodier) pour agir en santé.

Exigences du travail Charge émotionnelle :

Faible autonomie :

Rapports sociaux au travail dégradés :

Conflits de valeurs :

Insécurité socio-économique :

Détecter ses propres facteurs de RPS ou de stress dans son organisation.

Savoir identifier les symptômes et des signaux d'alerte de la souffrance au travail par le manager pour lui et son équipe.

Stress, Isolement, Irritabilité, Absentéisme, TMS ...

Epuisement professionnel, le Burn Out ou brown out.

Les acteurs de la prévention.

Méthodes et moyens pédagogiques :

Au travers une étude de cas analyse de situations concrètes de mal-être au travail.

Tests sur le Burn out.

Partage d'expériences et debriefing

Les enjeux du bien-être au travail pour les managers et leurs équipes

- Performance, engagement, rétention des talents.

La mise en œuvre d'une politique de bien-être au travail- au regard de la QVCT :

Prise en compte la santé des agents en intégrant la prévention des RPS

- Les 6 dimensions de la Qualité de Vie au travail

Favoriser le bien être individuel- Se protéger des RPS / Manages et membres de son équipe/Se former.

Les outils et le travail sur la gestion des émotions :

Les outils et le travail sur la prévention du stress –techniques de respiration, techniques de relaxation, prise de recul...etc.

Les outils de la Gestion du temps et des priorités : techniques de planification, délégation...etc.

Les outils d'amélioration de la communication : écoute active, outils issus de la CNV, assertivité.

Méthodes et moyens pédagogiques :

Apport théoriques, Mises en situation et Exercices (mise en pratique de techniques de relaxation et de communication)

Favoriser le Bien-être collectif – Protéger son équipe - Rôle du manager

Sous l'angle du Leadership bienveillant (Empathie, Soutien, Reconnaissance)

Création d'un environnement de travail positif :

Implication des agents et identifier leurs attentes

Développer la reconnaissance au travail et l'épanouissement professionnel.

Favoriser l'équilibre vie professionnelle – personnelle.

Communication ouverte et positive

Les outils de communication issus de la médiation et / ou outils de la CNV pour prévenir les conflits

Encourager la bienveillance et l'esprit d'équipe /Nourrir les liens et le collectif

Collaboration / Développer la coopération

Les outils de réflexion créative et constructive- l'intelligence collective et/ou du Co-développement.

Convivialité / Améliorer les espaces de travail/Favoriser les espaces d'échange/ Développer des ateliers de discussion.

Promouvoir le bien-être au travail

Programmes de bien-être : activités sportives, ateliers de nutrition, séances de sophrologie, etc.

Aménagement des espaces de travail : ergonomie, lumière, espaces de détente.

Politiques de flexibilité : télétravail, horaires aménagés, etc.

Présentation d'Exemples concrets d'initiatives de bien-être au travail (boîtes à outils)

Projection dans le quotidien professionnel**Identifier les situations du quotidien professionnels représentant des points de tension, et les leviers d'actions.**

Quelles sont les domaines ou situations à améliorer en priorité.

Quels résultats concrets souhaitez-vous atteindre

Les outils et stratégies allez-vous mettre en place

Méthodes et Moyens pédagogiques :

Exploitation de Jeux (Cartes-), approche opérationnelle basée sur des cas concrets, des situations analysées, partagés, expérimentées pour favoriser le bien être de soi et de ses équipes.

Echanges individuels et collectifs débriefings

Mise en œuvre et suivi du plan d'action

Sensibilisations/ Ateliers / Formations

Communication - Impliquer les équipes dans la démarche

Mesurer les progrès et ajuster les actions

Évaluation : comment évaluer l'impact des actions sur le bien-être (Suivi du tableau de bord social- partie RPS si existant).

Méthodes et Moyens pédagogiques :

Une approche opérationnelle basée sur des cas concrets, des situations analysées, partagés pour favoriser le bien être de soi et de ses équipes.

Elaboration d'un Plan d'actions de Promotion d'amélioration du bien-être au travail.

Fiches Actions à CT /MT "Comment allez-vous intégrer le bien-être au travail dans votre pratique managériale ?"

Chaque sujet abordé le sera sous l'angle individuel (le manager en tant que personne) et le manager dans sa fonction et sa relation avec son équipe

Quelques outils pour favoriser le bien-être au travail et se protéger des risques psychosociaux

PUBLIC : Collaborateurs

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES – OBJECTIFS :

Cette formation permettra aux participants de découvrir des outils simples contribuant au mieux être au travail et de prévenir les Risques Psychosociaux.

PROFIL INTERVENANT :

Formateurs - Coachs – sophrologue certifiés spécialisés en communication et RPS (CV à disposition)

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels
Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité.

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 Jours 14 heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 9h00 12h00 – 13h00 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 5 semaines Dates Intra : A définir	Entre 5 et 12 pers. (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session inter-entreprises :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (*selon formule choisie*) :

Session inter-entreprises : Nous consulter

Session intra-établissement* :

* TVA non applicable

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Accueil / Prise de Contact

Présentation du programme - Recueil des attentes des participants

Tour de table, attentes stagiaires

Quizz : les connaissances sur les R.P.S.

Comprendre ce que sont les risques psychosociaux et ses manifestations. :

Cadre réglementaire, Les statistiques, les stratégies de prévention.

Identification des **différentes phases et niveaux** de la souffrance au travail.

Alarmes, Adaptations, Résistances...etc.

Stress, Isolement, Irritabilité, Absentéisme, TMS ...

*Méthodes et Moyens
pédagogiques : Echanges individuels et
collectifs débriefings*

Comprendre et identifier les causes

Connaitre les principales causes de risque.

Les mutations au travail

Exigences et accélération du travail,

Stress au travail

*Méthodes et Moyens pédagogiques :
Echanges individuels et collectifs débriefings sur leur vécu et les ressentis stagiaires*

Quelques pistes concrètes pour se protéger et favoriser le bien-être au travail :

1 Les outils /Ateliers/ Formations

Gérer ses émotions

Les identifier

Les accueillir

Les gérer

Gérer son stress / quand, comment

Prendre du recul

La relation corps-esprit

Développer la confiance en soi

Les différentes réactions en fonction des personnalités

Exercices

Cohérence cardiaque

Respiration – Sophrologie.

Conseils et Autres pistes à creuser par les stagiaires.

La médiation au travail, les ateliers de discussion, les formations de la qualité relationnelle dont

CNV ... etc.

*Méthodes et Moyens pédagogiques :
Débriefings individuels, Exercices.*

Travail de réflexion et d'analyse, mises en situation

Jeux de rôle et débriefing

ACCOMPAGNER LES MUTATIONS ET PREVENIR LES RPS

PUBLICS : Responsable d'équipe, encadrants

PRE-REQUIS : En charge d'une équipe

COMPETENCES VISÉES/OBJECTIFS :

Au terme de cette formation, l'apprenant aura acquis des compétences professionnelles qui lui permettront de mieux vivre les mutations et d'accompagner son équipe.

Il sera capable de (d') :

- . Comprendre les mutations et ses effets immédiats sur le groupe
- . Mobiliser les ressources de ses équipes
- . Optimiser les compétences pour agir et intégrer le nouveau contexte
- . Résoudre les divergences au sein de ses équipes (conflits intérieurs)
- . Entretenir le développement des compétences individuelles

PROFIL INTERVENANT :

Psychologue du Travail spécialisé en management

Coach/Formateur spécialisé en management et accompagnements de cadres d'entreprises dans leurs pratiques managériales

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE :

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 8h30 12h00 - 13h30 17h00 Dates Intra : sur une période de 3 mois, détermination du planning en fonction des disponibilités et des contraintes (OF/Client)	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (*selon formule choisie*) :

Session intra-établissement :

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises - (écrit ou oral) - Attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Accueil / Prise de Contact

Présentation du programme - Recueil des attentes des participants

Définition du changement

Quel Type Changement

- Conjoncturel et externe
 - Impact Collectif
 - Impact Individuel
- Conjoncturel et Interne
- Structurel et externe
 - Impact Collectif
 - Impact Individuel
- Structurel et Interne
 - Impact Collectif
 - Impact Individuel
- Le changement sous l'angle de la nécessité
- Le changement sous l'angle de l'opportunité

Comprendre le changement

- Les remises en question dans un changement
- Les pertes de valeurs
- Les différentes phases du changement
- Les différents types de réactions
- Les différents types de résistances

Méthodes et moyens pédagogiques : Etudes de cas, mises en situation

Le manager un élément clé du changement

Se comprendre face au changement

Cerner ses propres valeurs

- Décoder ses émotions face au changement pour mieux comprendre son équipe
- Être résilient et se préparer à changer et faire changer
- Identifier sa propre résistance au changement

Développer son leadership

- Avoir une écoute de qualité
- Développer ses compétences en communication
- Cerner les situations de blocages
- Faire évoluer les habitudes, les façons de penser et d'agir

Méthodes et moyens pédagogiques : Exercices, mises en situation et Jeux de rôles

Transmettre et développer une vision pour l'équipe

- Mettre en place des processus de changement
- Responsabilisation collective
- Transformer le changement en objectifs
- Mettre en place des indicateurs

Méthodes et moyens pédagogiques : Mesures des acquis (QCM)

Manager des équipes Hybrides

Public/ Encadrants

OBJECTIFS

Revoir les fondamentaux du management, appréhender les bonnes attitudes de manager avec le télétravail
Comprendre les contraintes et les émotions générées par l'apparition brusque du télétravail .
Apprendre à développer un lien différent avec ses équipes

INTERVENANTS

Psychologues - Formateurs et /ou Coachs certifiés spécialisés en communication, management et prévention des risques psychosociaux

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des stagiaires
Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Intra : A définir	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Site/ Client.

TARIF :

Session intra-établissement :

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

*TVA Non applicable. ; J=Jour ; G=Groupe

Tour de Table- Attentes stagiaires

Concrètement qu'est ce qui change, quelles sont les nouvelles contraintes de ce management d'équipe hybride ?

Comprendre la dynamique d'une équipe .

- Approfondir les composantes d'une dynamique d'équipe (forces, faiblesses).
- Particularité du mode hybride et les nouveaux repères à bâtir.

Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théoriques, mises en situation (Travail sur le vécu des stagiaires)

Identifier les symptômes et facteurs de risques de dysfonctionnement d'une équipe en mode Hybride .

- Identifier les symptômes (toutes les pertes de repères) et analyser les facteurs de dysfonctionnement
- Analyse de dysfonctionnement pour comprendre les solutions à mettre en œuvre.

Méthodes et moyens pédagogiques

Mises en situation, Echanges et Partage d'expériences entre les participants, formalisation de situations vécues

Les leviers et outils de prévention de risques de dysfonctionnement

- Mettre en oeuvre les outils pour améliorer le sentiment d'appartenance à une équipe.
- Donner du sens et fédérer autour d'une vision commune.
- Identifier les leviers de motivation individuelle et les activer pour améliorer la motivation des membres.
 - Equilibre Compétences/ Motivation des collaborateurs
- Identifier les symptômes de stress des membres de l'équipe et mettre en place des actions pour les aider.
- Développer la confiance et la coopération grâce aux outils issus de l'intelligence collective et/ou du co-développement.
 - Améliorer la qualité des informations transmises
 - Repérer et éviter l'isolement en maintenant un lien de qualité et la surcharge de travail.
 - Echanges de bonnes pratiques.
 - Réunions collaboratives formelles, informelles et récréatives...etc.

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Mises en situation Débriefings individuels et collectifs.

Définir les nouveaux besoins en compétence de son équipe en matière de travail Hybride.

- Analyser les besoins émis par les membres de l'équipe en mode Hybride
- Développer l'écoute empathique des membres de son équipe.

Participer au développement et au renforcement des compétences des membres de l'équipe

- Comment donner du feedback
- Mise en place d'ateliers de sensibilisation, de formation.
- Prioriser les formations

Mieux communiquer pour mieux comprendre son équipe.

- L'attitude d'écoute active
- Pratiquer la reformulation

Méthodes et moyens pédagogiques

Mises en situation, Exercices sur la communication en situation délicate, observations, analyses.

Les nouvelles pratiques managériales ?

Evolution des pratiques basées sur le management situationnel.

- Qualités et bénéfices de ce type de management

Les qualités de ce nouveau mode de management

- Adaptation aux changements dans l'environnement de travail.
- Adaptation aux besoins des membres de l'équipe
- Adaptation aux exigences des tâches et réalités des membres de l'équipe.
- Prendre en compte le bien-être mental, émotionnel et social des membres de l'équipe.

Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théoriques, partages d'expériences Mises en situation, Débriefings individuels et collectif.

PREVENIR LES R.P.S LIES AU TRAVAIL A DISTANCE

PUBLIC : Collaborateurs

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES – OBJECTIFS :

- Garder une qualité de communication entre les membres de l'équipe et préserver la cohésion en exploitant les outils issus de l'intelligence collective et / ou du Co-développement.
- Développer la coopération.

PROFIL INTERVENANT :

Formateurs - Coachs certifiés spécialisés en communication et RPS
et/ou Psychologues du travail spécialisés en communication et RPS (CV à disposition)

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants
Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1 jour 7 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 8h30 12h00 - 13h30 17h00 Dates Intra : sur une période de 3 mois, détermination du planning en fonction des disponibilités et des contraintes (OF/Client)	Entre 5 et 12 participants. (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session inter entreprise :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session intra-établissement :

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - Attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Tour de table / Prise de connaissance et attentes des participants

Le travail à distance et le travail Hybride :

Nouveau contexte du travail et d'interactions avec les membres d'une équipe.

Changements et difficultés rencontrées.

Organisationnel / planning / matériels. Cadre de vie / vie personnel et professionnel Cadre de vie / mobilité

La relation aux collègues et les liens

Méthodes et moyens pédagogiques :

Exposition par les stagiaires de leur expérience du travail à distance/ Débriefing.

Risques liés au travail à distance,

Perte de repère, isolement,

Hyper-connexions, sur sollicitations mail, tchat, groupes, visioconférences...etc. Déséquilibre / Vie professionnelle – Vie personnelle

Santé physique / Perte de mobilité

Comment prévenir le risque psychosocial Les solutions à mettre en place.

Hygiène de vie, exercices et mobilité. Prioriser et varier les tâches

Respect du rythme de travail (pauses à inclure)

Méthodes et moyens pédagogiques :

Débriefing individuel et collectif

Télétravail et coopération au sein de l'équipe

Le lien avec sa hiérarchie et membres de l'équipe

Les outils issus de l'intelligence collective et/ou du co-développement.

Qualité des informations transmises

Comment éviter l'isolement en maintenant un lien de qualité et la surcharge de travail. Echanges de bonnes pratiques.

Réunions collaboratives formelles, informelles et récréatives...etc.

Méthodes et moyens pédagogiques :

Apports théoriques, mises en situation

GESTION DES SITUATIONS CONFLICTUELLES

PUBLIC : Toute personne souhaitant prévenir et résoudre les conflits au travail

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES :

Savoir prévenir les conflits en toute circonstance en maîtrisant les mécanismes interactifs générateurs de tensions chez l'individu.

OBJECTIFS :

Comprendre les origines et les mécanismes des conflits.

Améliorer sa communication interpersonnelle verbale et non verbale

Connaître les stratégies permettant de désamorcer un conflit et savoir traiter les situations délicates et conflictuelles

PROFIL INTERVENANT :

Formateurs - Coachs certifiés spécialisés en communication et RPS

et/ou Psychologues du travail spécialisés en communication et RPS (CV à disposition)

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 9h00 - 12h00 - 13h30 - 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (*selon formule choisie*) :

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Tour de table / prise de connaissance et attentes des participants

Comprendre les origines et les mécanismes du conflit

- Définition et identification d'un conflit naissant
- Les causes du conflit
- Les étapes de l'évolution des conflits

Connaître les principes de la communication afin de comprendre son impact sur son interlocuteur

- Aspects verbaux
- Aspects non verbaux
- La gestion des émotions

La communication en situation délicate

- Repérer des situations de tensions, de malaise, de sous-entendus, de non-dits, de blocages
- Repérer des situations " d'agressions" ou "d'agressivités" directes ou indirectes
- Travail sur des situations difficiles : contextes d'agressivité...
- Contrôle / Adapter et gestion de sa communication

Les étapes de résolution des conflits

- **Apaiser – Isoler - S'expliquer**
 - L'analyse de la demande, des besoins – le questionnement
 - La reformulation
 - L'empathie
 - La communication positive
- **Chercher une solution**
 - L'écoute active
 - Faire face aux objections
 - Faire part de son point de vue
- **Choisir une solution**
 - L'adaptation, la compétition, le compromis, la collaboration, l'évitement
 - Savoir dire « non »
- **Mettre en pratique**
 - Savoir adopter les comportements appropriés face aux personnes et aux situations

Les cas les plus difficiles

- La technique de l'absurde pour faire face à la mauvaise foi
- La technique de l'exception
- L'appel de l'autorité

Restaurer un climat de confiance

Méthodes et Moyens pédagogiques : Jeux de rôles – mises en situations

PREVENIR ET GESTION DE L'AGRESSIVITE AU TRAVAIL- INCIVILITES

PUBLIC : Collaborateurs .

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES – OBJECTIFS :

Acquérir des repères sur le fonctionnement de l'humain dans ses relations interprofessionnelles (Interlocuteurs). Identifier ce qui potentiellement peut dégrader la communication et mener à de l'agressivité et/ou au conflit et/ou de l'incivilité.

Comprendre la charge émotionnelle subit par le professionnel dans des contextes d'échanges extrêmes agressifs et d'incivilités.

Prévenir et gérer l'agressivité et incivilités , avec les interlocuteurs , en se dotant d'outils issus de la communication non violente .

Transformer une communication potentiellement agressive en une recherche de solution commune.

PROFIL INTERVENANT :

Formateurs - Coachs certifiés spécialisés en communication et RPS et/ou Psychologues du travail spécialisés en communication et RPS .

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants.

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée 2 jours 14 heures	Dates/horaires et période de réalisation Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h30 - 13h30 17h00 Dates Intra : A définir sur 2026	Effectif Entre 5 et 12 participants
--------------------------------------	--	---

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : / Site Client.

TARIF :

Session intra-établissement :

*TVA non applicable

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Evaluations connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	Emargement par ½ journée Questionnaire en début formation Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Accueil / Prise de Contact

Présentation du programme - Recueil des attentes des participants

De quelle agressivité et/ ou incivilité parle t'on ?

I : Comprendre les interactions professionnelles

- L'interprétation à l'origine des tensions

II Les origines des tensions dans vos situations professionnelles

- Les dispositions d'esprit propices au conflit
- Les postures génératrices de conflits o Comprendre les motivations, les frustrations, intérêts de son interlocuteur Repérer les « non-dits »

Les jeux psychologiques (triangle de Karpman) et les attitudes qui participent à la surenchère

- Les trois invariants du conflit
- La communication avec le modèle SIC (structures et interactions en communication)
- L'importance de la communication paraverbale et non verbale

Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théoriques, mises en situation.

Comment le professionnel que je suis réagit face à l'incivilité et l'agressivité

« Qui je suis et comment je fonctionne face à des contextes d'échanges professionnels difficiles »

Son identité, ses valeurs propres, ses besoins, ses émotions

- Limites et ce qui fait émerger les émotions désagréables ?

Méthodes et moyens pédagogiques

Mises en situation, Echanges et Partage d'expériences entre les participants, formalisation de situations vécues

Analyse des pratiques professionnelles lors de situations difficiles :

Typologie des situations difficiles et des techniques expérimentées par les stagiaires.

Incivilités, tensions, de malaises, d'intimidations, de sous-entendus, de non-dits, de blocages...etc.

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Mises en situation, Débriefings individuels et collectifs

Gérer son état émotionnel / les apports de la communication non violente.

Comprendre ses émotions

Maîtriser les étapes d'un pic émotionnel

Être capable de recevoir le message de son interlocuteur malgré sa maladresse Intégrer les 4 étapes de la CNV (observation, sentiments, besoins, demande)

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Apports théoriques et mises en situation

Répondre sereinement à une démarche agressive

Pratiquer l'empathie pour adapter sa réaction à une conversation difficile

Adapter le ton, la voix, le rythme verbal et le vocabulaire

S'intéresser à son interlocuteur par l'Ecoute Active Questionner reformuler

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Mises en situation, Exercices /Débriefings

Les leviers pour prévenir l'agressivité et ou l'incivilité (Interprofessionnel , interlocuteurs).

I Mieux communiquer /Ecoute active /calme/empathie/altérité & assertivité.

Travail sur l'écoute active ou altéro-centrée (centrée sur l'autre)

o Pratique et travail sur la reformulation .

II Les principes de responsabilité.

III Les outils issus de la communication non violente

Les 4 étapes de la CNV (observation, sentiments, besoins, demande)

Méthodes et moyens pédagogiques

Exercices en groupe sur la temporisation / Travail sur l'empathie.

Contrôle, adaptation et gestion de la communication.

Exercices pour développer un langage positif, valorisant.

Débriefings individuels et collectifs.

Iv Les outils issus de la Médiation

Principes de neutralité, principe de non jugement et d'impartialité. – Bases de travail .

Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théoriques, mises en situation.

Evaluations et Bilan - Plan d'action individualisé à CT / MT

R.P.S - GESTION DES SITUATIONS DE VIOLENCE

PUBLIC : Collaborateurs.

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES – OBJECTIFS :

Comprendre les mécanismes de la colère afin de savoir mettre en œuvre des outils de désescalade verbale auprès de certains interlocuteurs. Adapter sa posture d'autoprotection et de désengagement pour faire face au danger. Sortir des conflits et revenir à une communication

PROFIL INTERVENANT :

Formateurs - Coachs certifiés spécialisés en communication et RPS et/ou Psychologues du travail spécialisés en communication et RPS .

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants. Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 9h00 12h30 - 13h30 17h00 Dates Intra : A définir sur 2026	Entre 5 et 12 participants (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement :/ Site Client.

TARIF :

Session intra-établissement :

*TVA non applicable

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Accueil / Prise de Contact

I Comprendre la violence , de quelle violence parle t'on ?

Violences visibles

- Violences verbales
- Agressivité physique
- Agitation, cris, menaces

Violences invisibles

- Relationnelle (ton, gestes brusques, ignorance, absence d'écoute , impatience)
- Organisation (manque de temps, règles incohérentes, prise en charge impersonnelle)
- Par omission (ne pas expliquer, ne pas écouter, ne pas adapter)
- Sensorielle (bruits, agitation, surcharge visuelle)
- Symbolique (infantilisation, absence de choix)

Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théoriques, mises en situation.

Atelier -Repérer les violences invisibles chez soi même

Comment le professionnel peut, sans le savoir, nourrir la violence (stress, fatigue, gestes rapides, incohérences) Les micro violences quotidiennes

Identification de ses déclencheurs personnels

: Ma carte personnelle des déclencheurs”.

Méthodes et moyens pédagogiques

,Mises en situation, Exercice individuel

Neurosciences du professionnel : comment mon cerveau réagit en situation difficile ? —

Comprendre que la violence est bien souvent une réaction biologique

Mécanismes clés :

Amygdale, stress et vigilance

Cortex préfrontal : inhibition, analyse, prise de recul (impossible de raisonner).

Sidération / Fuite / Attaque

Surcharge cognitive (fonctions exécutives saturées).

Montée d'adrénaline + cortisol

Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théoriques, mises en situation

Violence et mémoire : ce que l'utilisateur ravive parfois chez le professionnel

Mémoire émotionnelle

Réactivation (flash, tension, sensations corporelles)

Filtres et projections

Résonances entre les vécus de l'utilisateur et du professionnel

Atelier : repérer une résonance et comprendre son impact.

Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théoriques, exercice individuel

Comprendre ce qui se joue dans la relation :

Co-régulation, miroir et posture Neurosciences :

Neurones miroirs

Contagion du stress

Ton, rythme,

respiration

Fenêtre de tolérance (Dan Siegel)

Posture professionnelle : Cohérence

verbal/non verbal Lenteur et stabilité

Ancrage corporel

Présence attentionnelle (“être là”)

Méthodes et moyens pédagogique

Apports théoriques, exercices d'ancrage et respiration

Rôle et Reconnaissance et travail des émotions pour désamorcer la violence —

Travail sur le professionnel :

- Reconnaître son état avant d'intervenir
- Différencier Emotion / Réaction
- Besoins professionnels sous pression
- Auto-empathie (CNV- Communication non violente)

Outils pratiques :

- Phrases d'auto-apaisement
- Ralentissement préfrontal
- Parler avec clarté et stabilité
- Cohérence cardiaque

Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théoriques, Mise en situation d'une situation vécue

J 2 -Co-réguler, désamorcer

Comprendre la violence de son interlocuteur :

Violence visible :

- Agitation, cris, insultes, gestes menaçants

Violence invisible :

- Retrait, irritabilité silencieuse, comportements paradoxaux, fuite du regard
- Surcharge sensorielle
- Epuisement émotionnel

Atelier : analyser une situation sous l'angle "cerveau de son interlocuteur".

Agir dans la montée de tension :

co-réguler avant la crise — Repérage des signes précurseurs

Postures verbales, non verbales

- Ton, distance, lenteur
- Reformulation sécurisante
- Validation émotionnelle
- Réduire les stimuli sensoriels
- Eviter les violences invisibles (regards, soupirs, précipitations)

Méthodes et moyens pédagogiques

Mise en situation , Débriefing

Neurosciences :

- Décharge adrénaline
- Respiration lente = signal de sécurité
- Effet miroir de la posture stable

Méthodes et moyens pédagogiques

Mise en situation , Jeux de rôle désescalade d'une situation avant la crise.

Quand la crise éclate :

Agir de façon sécurisante — Désescalade :

Techniques verbales et non verbales Outils de protection non violente :

Posture de sécurité (position latérale, bras bas, ancrage)

Gestion des distances et des trajectoires

Utilisation apaisante de la voix et du non verbal

Techniques verbales de désescalade

Respiration et régulation préfrontale du professionnel

Protection sans contact via l'environnement

Stratégies d'équipe coordonnées

Retrait sécurisé et gestion de l'espace

Outils de protection émotionnelle

Gestes à proscrire / gestes sécurisants

Positions du corps

Cohérence d'équipe

Gérer la sidération du professionnel (Travail respiratoire, posture, ancrage, hygiène émotionnelle)

Neurosciences :

Perte de la rationalité

Rôle de la voix grave/lente

Gestion immédiate du stress

Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théorique , Mises en situation

Violence invisible en équipe : prévenir les escalades institutionnelles —

Messages contradictoires

Fatigue

Absence de transmissions

Micro-conflits

Pressions implicites

Impact neuroscientifique sur l'interlocuteur

Insécurité

Hypervigilance

Comportements déviants

Méthodes et moyens pédagogiques

Mise en situation ,Travail en sous groupe cartographie des violences invisibles d'équipe

Le professionnel après la crise : récupération et régulation — Approche neurosciences :

Retour du préfrontal

Evacuation du trop-plein émotionnel

Réparation du système nerveux

Outils : Savoir Communiquer et restaurer de la confiance.

Debriefing interne / Nommer les faits, Nommer les émotions. Auto-empathie (CNV)

Rituels d'équipe

Réparation avec l'utilisateur (si pertinent)

Méthodes et moyens pédagogiques

Mise en situation ,Débriefing,

Evaluations des acquis et plan d'actions personnalisés à CT / MT et Clôture

PREVENIR LES RISQUES DE HARCELEMENT AU TRAVAIL

PUBLIC : Encadrants, Préventeurs, RH

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES – OBJECTIFS :

Comprendre ce que recouvrent le harcèlement moral, sexiste et sexuel et les lois qui les sanctionnent.
 Identifier les facteurs de risques favorisant les agissements du harcèlement (signaux)
 Agir face à une situation de harcèlement en sélectionnant les différentes options envisageables
 Anticiper les risques de harcèlement moral et sexuel grâce à un plan de prévention adapté

PROFIL INTERVENANT :

Formateur spécialisé en RPS et harcèlement.

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants Mises en situation et exercices, Simulations,
 Armoire électrique pédagogique et matériel de démonstration Ordinateur - Vidéo projecteur

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1 jour 7 heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 participants (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session inter entreprise :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (*selon formule choisie*) :

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

*TVA non applicable ; J=Jour, G=Groupe ; Frais déplacements inclus

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit où - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Attentes – stagiaires- Tour de Table

Harcèlement, de quoi parle-t-on?

Cadre juridique – définitions

- S'approprier le texte de la loi sur les définitions de harcèlement moral et sexuel.
- Les dernières évolutions.

Clarifier les situations de harcèlement.

- Différencier les éléments apparentés à du harcèlement et autres situations.
- Distinguer le harcèlement des autres risques psychosociaux.
- Les enjeux et les risques pour l'individu, pour l'établissement.

Travail sur les préjugés, les stéréotypes et la vulgarisation de certaines expressions

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Apports théoriques, mises en situation (cas concrets)

Débriefing individuel et collectif

Reconnaître et repérer les situations susceptibles d'amener à une situation de « harcèlement ».

Identifier les cas de harcèlement (ascendant, descendant, horizontal).

- Repérer les agissements relevant du harcèlement.
- Décrypter les profils et les techniques d'un harceleur.
- Mesurer les risques liés à certaines méthodes ou organisations.
- Se positionner et agir en fonction du diagnostic de la situation.

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Apports théoriques, mises en situation (cas concrets)

Débriefing individuel et collectif

Quels comportements à adopter et quelles actions à mener (cas de harcèlements déclarés).

- Analyser les éléments préparatoires d'une situation, d'un cas ...
- Le rôle des : CSE, médecin du travail, assistante sociale, médiateur...
- Trouver et mettre en place des solutions.

Prévenir le harcèlement au sein de son organisation.

- La politique de prévention concertée avec les acteurs.
- Disposer d'instruments de mesure et de relais d'alerte.
- Sensibiliser via l'information et la communication interne : règlement intérieur, charte, formation...
- Agir pour mobiliser chaque membre de l'entreprise à son niveau.
- Articuler la prévention du harcèlement avec celle des risques psychosociaux.

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Apports théoriques, mises en situation (cas concrets)

Débriefing individuel et collectif

Bilan, Plan d'actions à CT et MT

PREVENTION – R.P. S Stress /Emotions/ Outils / Sophrologie
CONTENUS

Gestion du stress

PUBLICS : Collaborateurs, encadrants

PRE-REQUIS : aucun

OBJECTIFS/COMPETENCES VISEES

- Comprendre les origines et mécanismes du stress
- Maîtriser les techniques pour libérer les tensions
- Développer un nouveau comportement permettant de prévenir et gérer le stress

PROFIL INTERVENANT :

Coach certifiée, Formateur en prévention des risques psychosociaux et du stress professionnel .

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants
Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices de relaxation, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Appréhender les origines et les mécanismes du stress

- Définition du stress
- Les causes
- Les facteurs identifiés
- Les conséquences

La connaissance de soi : Repérer ses signaux d'alarme

- Les identifier dans le monde du travail et dans la vie quotidienne
- Les exprimer
- Les accepter et réagir en conséquence
- Les anticiper

Découvrir nos propres ressources face au stress

- Faire évoluer ses habitudes
- Inscrire la santé comme pratique quotidienne
- Devenir acteur de sa vie et savoir prendre sa santé en main
- Trouver son équilibre de vie

Identifier ses sources de stress

- Nos émotions
- le manque de recul
- La relation corps-esprit
- le manque de confiance en soi et/ou d'estime de soi
- Les différentes réactions en fonction des personnalités

Libérer les tensions

- Les techniques de respiration
- Les automassages
- La visualisation positive
- Les techniques de Jacobson, de Schultz...
- Expérimenter et s'approprier les techniques de relaxation et de détente

Transformer le stress destructeur en stress constructeur

- S'adapter aux contraintes de la vie quotidienne
- Développer de la flexibilité dans ses attitudes et comportements

Exemples :

Comprendre les mécanismes du changement afin de le vivre positivement et en être acteur
Savoir s'adapter à une situation d'urgence et la transformer en force d'actions

*Méthodes et Moyens pédagogiques :
Exercices de relaxation en alternance avec apports
théoriques
Mesure et validation des acquis*

PRIORISER SES ACTIVITES ET CONTROLE DU STRESS AU TRAVAIL

"

Public : Encadrants, Collaborateurs

OBJECTIFS

Apprendre à prioriser ses activités et les tâches au travail.

S'approprier certains outils qui permettent d'organiser son travail, de dissocier l'important de l'urgent et de ses priorités.

Anticiper et planifier ses activités en se centrant sur l'essentiel.

Contrôler son stress par quelques techniques respiratoires.

Prérequis : Avoir suivi la formation gestion du stress initiale.

Profil Intervenant :

Psychologues - Formateurs et /ou Coachs certifiés spécialisés en communication et risques psychosociaux

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 Jours 14 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Délais d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - Attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Tour de table /Attente des participants.

Analyse des pratiques professionnelles

Typologie des situations et des techniques expérimentées par les participants

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Apports théoriques, Exercices en sous-groupe, Mises en situation
Débriefings individuels et collectifs.

Le travail et la gestion des priorités

Connaissance de soi face à la gestion des priorités

Définir ses objectifs et identifier sa marge de manœuvre selon ses priorités personnelles et professionnelles.
Clarifier les ouvrages prioritaires dans sa mission au travail.

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Mises en situation, exercices

Les différentes méthodes et les différents outils :

Dissocier l'important de l'urgent / bâtir sa matrice des priorités.

Les étapes pour mieux gérer ses priorités au travail.

- Anticipation et choix des tâches prioritaires.
- Identification des moments productifs.
- Identifier ses activités à haute valeur ajoutée
- Traiter les urgences et imprévus.

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Apports théoriques, travail en groupe.
Débriefings individuels et collectifs.

Se protéger des sollicitations excessives et des urgences d'autrui, repérer ses marges de manœuvres.

Ajuster sa communication et utilisation des outils de communication pour répondre à ses priorités.

Méthodes et Moyens Pédagogiques

Mises en situation, Jeux de rôles.

Gérer son état émotionnel.

Maîtriser les étapes d'un pic émotionnel
Prise de recul

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Apports théoriques et mises en situation.

Quelques techniques simples d'évacuations du stress

Méthodes et moyens pédagogiques

Exercices.

Plan D'actions à CT MT

GESTION DES EMOTIONS ET SOPHROLOGIE

PUBLIC : Collaborateurs, encadrants

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES – OBJECTIFS :

Comprendre les mécanismes émotionnels

Découvrir et expérimenter des techniques sophrologiques pour réguler les émotions

Apprendre à canaliser les débordements émotionnels dans le cadre professionnel

Réduire les tensions mentales et physiques pour préserver l'équilibre et la disponibilité

PROFIL INTERVENANT :

Formateurs – Sophrologue et Coachs certifiés spécialisés en communication et RPS.

et/ou Psychologues du travail spécialisés en communication et RPS (CV à disposition).

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants.

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 8h30 12h00 - 13h30 17h00 clients et prospects toutes les 5 semaines Dates Intra : sur une période de 3 mois, détermination du planning en fonction des disponibilités et des contraintes (OF/Client)	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (*selon formule choisie*) :

Session intra-établissement :

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Accueil / Prise de Contact

Présentation du programme - Recueil des attentes des participants

I Comprendre les mécanismes émotionnels dans les métiers de la fonction publique

Objectif : Mettre des mots sur les vécus professionnels, comprendre les émotions associées et ce qui déborde

De quelles émotions parle t'on et de quels vécus professionnels ?

Charge émotionnelle, empathie, rythme.

Contextes professionnels typiques : L'agressivité ou agitation d'un usager, situation d'annonce difficile, relation conflictuelle, surcharge liée à des rythmes intenses ou sous effectifs, sentiment d'impuissance, Frustrations.

Identification des réactions réflexes :

- Effets et manifestations sur le corps, la pensée, la communication.
- Crispation, accélération du rythme cardiaque, confusion, repli, irritabilité...

Méthodes et moyens pédagogiques

Cartographie émotionnelle collective (chacun place sur un tableau les situations professionnelles qui génèrent ses principales émotions).

Débriefing sur les réactions possibles face à une situation difficile

II Sophrologie -découverte des outils pour maintenir sa disponibilité professionnelle

Présentation de la méthode Caycedo (adaptée au contexte professionnel).

Comprendre en quoi la maîtrise respiratoire permet de garder son sang-froid face à une montée en tension.

- *Respiration abdominale pour éviter l'escalade émotionnelle* lors d'une situation stressante.

Comment la détente musculaire aide à prévenir la fatigue de fin de journée.

- *Relaxation dynamique* après un épisode difficile pour éviter d'accumuler la tension sur la journée.

Scan corporel et Visualisation de recentrage

- Repérage des signaux internes puis mise en place d'un état plus calme.

Méthodes et moyens pédagogiques

Apport théoriques, exercices guidés et mise en situation + technique de recentrage immédiat (5 minutes avant une situation tendue)

III. Identifier l'impact des propres émotions(dans la relation d'aide) face à des situations difficiles

Objectif : prendre conscience de ses réactions et améliorer la présence professionnelle

Ateliers :

Auto analyse- Au travers différentes situations professionnelles / Savoir établir les liens entre émotions et postures professionnelles.

- Quelles situations me touchent le plus (usagers, équipe ...) ?-
- Quelles émotions récurrentes (frustration, colère, impuissance, tristesse) ?
 - o Comment les émotions influencent la posture
 - o Signaux corporels de surcharge, de stress
 - o Usure, fatigue compassionnelle

VI Les Pratiques sophrologiques , Utiliser chaque technique suivant les situations professionnelles .

Objectif : apprendre à se réguler en pleine action

Cohérence cardiaque

- Garder son calme (Exple : face à un usager agité ou une tension, avant une réunion d'équipe)

Relaxation dynamique

- Relâcher les tensions accumulées en fin de service.

Espace ressource (Visualisation, recentrage)

- Se préparer mentalement à une journée chargée ou un rencontre délicate

Méthodes et moyens pédagogiques

Travail en petits groupes, jeux de rôle exercices guidés de respirations , simulations courtes, débriefing.

Réguler ses émotions et s'entraîner en situations professionnelles

I Canaliser les débordements émotionnels en situation

Objectifs Prévenir les débordements émotionnelles **et automatiser les réflexes de calme**

Comprendre la montée émotionnelle – les signes

internes La juste distance – travail empathique.

Outil de régulation à chaud (Exple : la “respiration d’urgence” 4-2-6)

Méthodes et moyens pédagogiques

Travail en petits groupes, jeux de rôle exercices guidés de respiration abdominale

II Ateliers : Comment rester professionnel face à des situations tendues

Objectif : outils utilisables en poste, même en pleine intervention

Les exercices rapides de sophrologie appliquées pour retrouver une meilleure posture professionnelle
(Applicables in-situ discrètement.)

- *Pause respiratoire 10 secondes* : Face à une urgence émotionnelle (utiliser au milieu d’une situation difficile pour garder la maîtrise).
- *Ancrage debout* : Stabilité (Pour éviter de se sentir débordé par l’émotion ou la situation).
- *Respiration synchronisée* : Préparation avant une intervention
- *Relaxation profonde*

Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théoriques, mises en situation, exercices intégrés aux simulations , simulations courtes, débriefing.

Travail en petits groupes.

III. Études de cas et pratiques sophrologiques personnalisées

Ateliers de résolution de situations et d’intégration/ Études de cas réels + sophrologie appliquée

Objectifs : Appropriation personnelle & opérationnelle des outils)

Démarche :

Chaque participant décrit une situation difficile vécue Choix de la technique appropriée

Mise en situation / simulation Débrief :
transposition au terrain

Méthodes et moyens pédagogiques

Expressives, mises en situation, Débriefing

Mettre en place une routine de régulation émotionnelle

Objectifs : ritualiser la prévention & tenir dans la durée

Personnel :

3 niveaux de routine (Pourquoi, quand, comment)

Micro-pauses respiratoires

Exercices d'ancrage

Relaxation profonde et le relâchement des tensions

Equipe :

- Rituels d'équipe, débriefing émotionnel court
- Techniques de recentrage (Exple-avant une réunion difficile)
- Outils pour favoriser l'apaisement collectif.

Evaluations des acquis,

Bilan personnalisé et plan d'actions personnalisés à CT / MT et Clôture

ATELIER DE SOPHROLOGIE

PUBLIC : Collaborateurs, encadrants

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISÉES/OBJECTIFS :

- Mieux identifier ses émotions et les facteurs sources de stress
- Prendre conscience de ses ressources anti-stress
- Exercices de sophrologie sur les ressentis positifs en situation professionnelle

PROFIL INTERVENANT :

Intervenante certifiée en Sophrologie

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Pédagogie active : l'intervenant utilise des techniques d'animation favorisant l'expression des participants (expériences ; connaissances ; difficultés...)

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE :

Salle dédiée, vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
0.5 jour (3.5 heures)	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 8h30 12h00 - 13h30 17h00 Dates Intra : sur une période de 3 mois, détermination du planning en fonction des disponibilités et des contraintes (OF/Client)	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (*selon formule choisie*) :

Session intra-établissement : voir catalogue formation sur site internet

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	Emargement par ½ journée Questionnaire en début formation Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

I Tour de table : Prise de connaissance /attentes Stagiaires

Identification de situations professionnelles stressantes vécues par les apprenants

II Comprendre le stress et le gérer

- Composantes biologiques, psychologiques et comportementales
- Trouver son bon niveau de stress
- Repérer les signes de déséquilibre
- Identifier ses réactions et ses ressentis en situation de stress
- Agir sur les 3 plans mental, émotionnel et physique pour prévenir et gérer son stress

II Gérer la pression au quotidien et optimiser son énergie :

- 5 réflexes à intégrer dans le temps de travail
- Intégrer ses rythmes biologiques
- Savoir changer de rythme, récupérer, réinventer les pauses
- Optimiser sa concentration pour gagner en énergie et en efficacité

III Faire face à une situation stressante :

- Les 3 pôles de l'action : la situation/la perception/moi (stratégies de coping)
- Savoir relativiser, prendre du recul pour agir au plus juste
- Exemples concrets

IV S'entraîner à quelques techniques de sophrologie :

- Découvrir les principes de la sophrologie, son intérêt au travail
- S'entraîner à être présent à soi, attentif à ses états internes dans les différentes situations
- Pratiquer des exercices pour évacuer ses tensions, se recentrer, gérer ses états émotionnels, retrouver de l'énergie, développer une attitude mentale positive.
- Techniques proposées : exercices corporels et respiratoires, relaxation, techniques de gestion de la pensée (pensée positive, visualisation).

Bilan personnel et plan d'action

Méthodes et moyens pédagogiques :

Apports théoriques

Mise en situation par des exercices de sophrologie

Débriefing individuel et collectif

Pédagogie visant l'autonomie, avec des exercices simples et faciles à réutiliser au quotidien

PREVENTION – LIEE A LA SECURITE

 Sources

Programmes : INRS

PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

PUBLIC : Tout public exposé à des risques professionnels,

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISÉES : Maîtriser les notions de risques professionnels, en prévenir les risques et les dangers et savoir se protéger dans l'environnement dédié.

OBJECTIFS :

- Identifier clairement les Risques professionnels dans les métiers du nettoyage, en comprendre les mécanismes au sein du travail et de se protéger.
- Mieux connaître les risques professionnels et les attitudes à adopter face à eux.
- Autour de l'analyse de l'activité de travail et du Document unique, permettre aux salariés d'identifier les différents risques et dangers professionnels auxquels ils sont confrontés, de savoir et de s'approprier les solutions de protection et de sécurité conformes à la législation.

PROFIL INTERVENANT : Expert en risques professionnels, IPRP / Consultant Référencé T.M.S CARSAT

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des stagiaires
Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, vidéos, plans d'actions, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1 jour 7 heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 Personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (*selon formule choisie*) :

Session inter-entreprise : Veuillez nous contacter.

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret dématérialisé à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Accueil / Prise de Contact :

Présentation du programme et recueil des attentes des participants

Tour de table des stagiaires

De quels risques parle-t-on ?

Que dit la loi sur la sécurité au travail

Art. R. 4121-4. (Extrait du décret 2008-1347), Article 5 Directive 89/391/CE, Article 13 Directive 89/391/CE.

- Rappel des principes de prévention au travail.
- La responsabilité de l'employeur, la responsabilité du salarié
- La sécurité sur l'environnement du nettoyage.
- Les Acteurs (Rôles) de la prévention des risques professionnels
- (Carsat, Anact, médecine du travail Inspection du travail, CSE,
- Délégués du personnel...etc.)

Méthodes et Moyens pédagogiques :

Apports théoriques

Echanges individuels et collectifs débriefings

Les risques et les dangers dans le nettoyage

- Les statistiques
- Les identifier, les évaluer en termes de gravité et fréquence.
- La traçabilité des risques, par qui et comment ?
- Les mesures de prévention
- Les moyens de protection / pertinence Individuels, collectifs
- Clarifier les responsabilités.

Méthodes et Moyens pédagogiques :

Analyse de l'activité travail/ Echanges individuels et collectifs débriefings sur leur vécu professionnel.

Réflexions et plans d'action autour du document unique sur la sécurité au travail et la prévention. des risques et des dangers.

- Les moyens et actions contrôler les risques
- Les priorités
- Les délais de réalisation des actions correctrice. La formalisation écrite des actions
- Suivi et mise à jour du document

Méthodes et Moyens pédagogiques :

Débriefings individuels, collectifs, Evaluation/ Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

HABILITATION ELECTRIQUE - INITIALE

PUBLICS : Personnels des services de maintenance, de la logistique, des services communs...

PRE-REQUIS : Aptitude médicale

COMPETENCES VISÉES : Au terme de cette formation, l'apprenant sera capable d'appréhender les risques professionnels liés au travail au voisinage ou sur les ouvrages électriques BT/HT lors des interventions de dépannage, des raccordements des équipements électriques.

OBJECTIFS :

- Sensibiliser aux risques d'origine électrique et aux effets du courant sur l'homme selon les prescriptions de sécurité de la publication UTE NF C 18-510.
- Montrer les procédures et les équipements individuels (EPI) adaptés aux travaux en présence de tension.
- Faire comprendre les principes de consignation et de déconsignation.
- Assurer les aptitudes des salariés à adopter ces prescriptions dans des domaines et des situations propres à leur établissement et leur ouvrage.

Le programme sera adapté à la finalité de l'habilitation délivrée par l'employeur.

PROFIL INTERVENANT : Formateur en sécurité électrique (CV à disposition)

 Source programme : UTE
norme AFNOR 1871

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des agents

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices/pratiques, tests, simulations, jeux, films, diaporamas, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE :

Salle et/ou espace dédiés, vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité (dans ce cas : ordinateurs et armoire électrique pédagogique + matériel de démonstration)

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1 à 3 jours 7 à 21 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines. Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session inter entreprise :

Session intra-établissement :

Sur site Client

Session intra-établissement :

voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Accueil, prise de connaissance

Tour de table sur les interventions et les travaux réalisés

Méthode pédagogique : Quizz

- **Notions d'électricité :**
 - Origine du courant, conducteur et isolant, circuit électrique,
 - Grandeurs physiques (Intensité, Tension, Résistance...)
- **Les différents types de contact**
- **Effets physiologiques du courant électrique, tensions de sécurité**
 - Mise à la terre et le risque dû au contact indirect, le différentiel, la foudre
 - Exemples d'accidents (contact direct, indirect, court-circuit)
 - Protections pour les installations et locaux

Méthode pédagogique : Echanges et Contrôle des connaissances

Normes, définitions et prescriptions (UTE NF C18-510)

- Définition et responsabilité des opérateurs

Les habilitations / la spécificité de l'Habilitation

- Classement des installations
- Les ouvrages électriques
- Travaux, Interventions, Manœuvres : définition et intervenants concernés,
- Règles de sécurité découlant des dangers du courant électrique
- Mission du surveillant de sécurité électrique
- Rôle des différentes habilités ; Procédure de consignation ; Documents à utiliser

Méthode pédagogique : Exercices et Mesure des acquis

Les travaux au voisinage d'installation

- **Travaux hors tension en BT**
 - La consignation et déconsignation en BT
 - Mission : du chargé de consignation, du chargé de travaux et de l'exécutant

- **Travaux au voisinage de pièces nues sous tension BT**

- Evaluation des risques
- Procédures à mettre en œuvre
- Mission du surveillant de sécurité électrique

- **Interventions en BT**

- Interventions de dépannage, de raccordement et de connexion
- Remplacement : de fusibles, de lampes et des accessoires d'appareils d'éclairage
- Opérations d'entretien avec présence de tension

Méthode pédagogique : Exercices, mises en situation

Opérations en Haute Tension : Travaux et opérations particulières en HTA

- La consignation et déconsignation en HTA
- Mission : du chargé de consignation, du chargé de travaux et de l'exécutant

Travaux au voisinage en HTA

- Opérations sur les canalisations électriques
- Remplacement de fusibles
- Changement d'une prise d'un transformateur
- La sécurité lors des opérations de mesurage
- Appareils électriques amovibles et portatifs à main

Méthode pédagogique : Exercices, mises en situation

Les travaux hors tension : la consignation

- Evaluer les risques
- Les équipements de protection

Conduite à tenir en cas d'accident

PROTEGER ; Examiner et ALERTER ; SECOURIR

. Analyse d'un accident d'origine électrique

. Initiation à la prévention, danger, risque et accident

Notions de secourisme

Secours aux victimes d'accidents électriques

Evaluations des connaissances Théoriques

Mises en situation au travers de tâches pratiques

Evaluation des savoir faire

*Mesure et validation des acquis
Préconisation et avis d'habilitation*

SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL - INITIALE

PUBLIC : Tout public

PRE REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES : Au terme de cette formation, l'apprenant sera capable d'intervenir efficacement face à une situation d'accident, dans le respect de l'organisation de l'entreprise et des procédures spécifiques fixées en matière de prévention.

OBJECTIFS : Être capable de (d')

- Situer le cadre juridique de son intervention de SST
- Mettre en sécurité les acteurs de la situation d'accident en réalisant une protection adaptée
- Examiner la personne victime d'un accident et de déterminer le résultat à atteindre
- Alerter ou faire alerter en communiquant les informations nécessaires
- Effectuer les gestes de secours correspondant au résultat à atteindre
- Contribuer à la mise en œuvre d'actions de prévention au profit de la Santé et Sécurité au Travail
- Informer les personnes ad hoc de situations dangereuses repérées

PROFIL INTERVENANT : Formateur en sécurité (CV à disposition)

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices/pratiques, tests, simulations, jeux, films, diaporamas, plans d'actions individualisés, etc.

Plus spécifiquement dans ce programme :

Démonstrations vitesse réelle - Étude de cas - Démonstrations commentées - Mises en situation

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE :

Salle et/ou espace dédiés, vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Plus spécifiquement dans ce programme :

Plan d'intervention SST - Mannequins : Adulte, enfant, nourrisson - PC - Masques interchangeable, lingettes nettoyantes -

Matériel de simulation – Défibrillateur - Electrodes DAE



Source
programme :
CARSAT/INRS

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1 à 2 jours 7 à 14 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr Et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines. Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	Emargement par ½ journée Questionnaire en début formation Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Tour de table / prise de connaissance et attentes des participants

Le Sauveteur Secourisme du Travail

- Les statistiques des AT dans la profession ou l'entreprise
- Les principaux articles du Code du Travail
- L'intérêt de la prévention des risques professionnels
- Le rôle du Sauveteur Secouriste du Travail

Recherche des dangers persistants pour protéger

- Notion de prévention
- La protection
- Les dégagements d'urgence
- Le signal d'alerte à la population

De protéger à prévenir

- Être acteur de la prévention au quotidien

Examiner la victime et faire alerter

- L'examen de la victime
- L'alerte

De faire alerter à informer

- Rendre compte sur un défaut de sécurité et sur action de prévention mise en œuvre

Le Secours

- La victime saigne abondamment
- La victime présente un saignement de nez, des vomissements ou crachats de sang
- Le saignement abondant
- La victime s'étouffe totalement (adulte, enfant)
- Le nourrisson s'étouffe totalement
- La victime s'étouffe partiellement (adulte, enfant, nourrisson)
- La victime se plaint d'un malaise
- La victime se plaint de brûlures (thermiques)
- La victime se plaint de brûlures (chimiques ou électriques)
- La victime se plaint d'une douleur empêchant certains mouvements
- La victime se plaint d'une plaie grave qui ne saigne pas abondamment
- La victime ne répond pas mais elle respire
- La victime (adulte) ne répond pas, elle ne respire pas
- La victime ne répond pas, elle ne respire pas (enfant et nourrisson)
- La victime est en arrêt cardio-respiratoire

Evaluation Finale – Bilan Formation

*Méthode pédagogique : Exercices, mises en situations pour tous thèmes
Evaluations, mesure et validation des acquis*

L'Attestation de compétence de sauveteur secouriste du travail est délivrée par le moniteur responsable de la session, à l'issue de la formation, à la suite de l'évaluation réalisée en contrôle continu, au fur et à mesure de l'apprentissage des gestes.

GESTES ET POSTURES DE SECURITE DANS LE TRAVAIL

PREREQUIS : Aucun

PUBLIC : Tout public

COMPETENCES VISEES :

Au terme de cette formation, l'apprenant sera capable de connaître les gestes sécurisés lors de différents mouvements et manutentions.

OBJECTIFS

- Connaître les bonnes postures, les bons gestes et les préventions conformes au respect de la santé au travail
- Acquérir les apprentissages d'ergonomie nécessaire à son activité afin d'adapter sa tâche ou de repenser son environnement lors de manutention de charges ou gestes répétitifs

PROFIL INTERVENANT : Ergonome ou Formateur PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)



Source
programme :
CARSAT/INRS

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices/pratiques, tests, simulations, jeux, films, diaporamas, plans d'actions individualisés, etc.

Plus spécifiquement pour ce programme :

Exercices pratiques : Évaluation des habitudes de travail - Correction et apprentissage des gestes sur les postes des travailleurs - Prévention, exercices d'étirements...

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE :

Salle et/ou espace dédiés, vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1 jour 7 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines. Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session inter-entreprise : Veuillez nous contacter.

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Tour de table / prise de connaissance et attentes des participants

Environnement de travail

- Contexte de travail : matériels et physiques
- Quelles manutentions, quelles postures, quels gestes - Occasionnels, quotidiens...
- Les manifestations physiques, physiologiques...
- Les incidences à court terme, à moyen terme

Comprendre le corps Humain

- Données anatomiques et physiologiques sur le rachis
De l'étude du corps humain et des courbes naturelles de la colonne vertébrale découlent des principes applicables à toutes les situations de manutention
- Les facteurs de Tension et source d'inflammation
- Les facteurs biomécaniques
- Les facteurs organisationnels

TMS (Troubles Musculosquelettiques)

- Définitions
- Prévention
- Facteurs étiologiques

Les mesures de prévention

- Principes d'économie et de soulagement du dos
- Notions d'ergonomie
- Perception corporelle
- Hygiène de vie

Méthodes et Moyens pédagogiques : Exercices de prévention - Exercices correctifs

Les techniques

- Flexion-extension, fente latérale, verrouillage lombaire

Méthodes et Moyens pédagogiques : Mises en situation, application

Evaluation des attitudes des travailleurs

- Les manipulations manuelles
- Les postures dans le mouvement
- Les postures assises
- Les gestes répétés

Identification des facteurs risques

Méthodes et Moyens pédagogiques : Mises en situation,

Manutention et maux de dos

- Effets du « porte à faux » sur le disque vertébral
- Répartition de la pression sur les disques intervertébraux
- Rappel des effets néfastes de la rotation, de l'extension et de la flexion, sur la colonne vertébrale

Méthodes et Moyens pédagogiques : Exercices de prévention

Présentation et apprentissage des nouveaux gestes

- Mesures de prévention
- Erreurs à éviter
- Les postures contraignantes
 - Dos courbé, bras tendus, bras levés, torsions et flexions du tronc, du cou
 - Les postures immobilisant durablement une partie du corps
- Recherche de solutions biomécaniques (plateforme, position de travail...)

Méthodes et Moyens pédagogiques : Mesure des acquis,

Mises en situation et validation

ERGONOMIE DU TRAVAIL SUR ECRAN

PUBLIC : Agent Administratif, Cadre exerçant une activité de bureau avec travail sur écran

PRE-REQUIS : Aucun

OBJECTIFS/COMPETENCES VISEES :

- Acquérir des notions d'ergonomies en lien avec le travail sur écran
- S'approprier les gestes qui vont permettre de travailler dans des postures adaptées et non dangereuses pour la santé

PROFIL INTERVENANT : Ergonomes, Experts en Prévention des risques liés à l'Activité Physique

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants
Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices/pratiques, tests, simulations, jeux, films, diaporamas, plans d'actions individualisés, etc.

Plus spécifiquement pour ce programme :

Exercices pratiques : Évaluation des habitudes de travail - Correction et apprentissage des gestes sur les postes des travailleurs - Prévention, exercices d'étirements...

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle et/ou espace dédiés, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1 jour 7 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session inter-entreprise : Veuillez nous contacter.

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Tour de table / prise de connaissance et attentes des participants

Comprendre le corps Humain

- Données anatomiques et physiologiques liées au travail sur écran

Analyse des postes de travail sur écran

- Identification des postures et gestes au quotidien impactant la santé physique du salarié
- Evaluation des postures sur le poste de travail :
 - Les postures assises
 - Les postures dans le mouvement
 - Les manipulations manuelles
 - Les gestes répétés
 - Les postures liées à l'écran

Les moyens de protection existants sur le poste de Travail

- Quelles protections ? (lunettes, filtres, réglage luminosité...)
- Quelles protections pour les gestes répétés.

Troubles Musculosquelettiques liés au Travail sur Ecran

Les facteurs biomécaniques et les facteurs organisationnels

- Définitions
- Origines des inflammations
- Le poignet et la main
 - Le syndrome du Canal Carpien
 - Le syndrome de la loge de Guyon
 - Les tendinites
- L'épaule
 - Les tendinites
- Le coude
 - Les épicondylites
 - Les hygromas
- Le genou
 - Les hygromas
- Le rachis
 - La lombalgie

Manutention et maux de dos :

- Effets du « porte à faux » sur le disque vertébral
- Répartition de la pression sur les disques intervertébraux
- Rappel des effets néfastes de la rotation, de l'extension et de la flexion, sur la colonne vertébrale

*Méthodes et Moyens pédagogiques : Exercices, mises en application
Mises en situation*

Méthodes et Moyens pédagogiques : Exercices, mises en situation

Evaluation des gestes de prévention des salariés

Les bons gestes, pourquoi et comment ?

- Présentation et apprentissage des nouveaux gestes.
- Comment se les approprier ?

Méthodes et Moyens pédagogiques : Exercices d'application

Elaboration et mises en place de mesures de prévention

- Réglementation des manutentions manuelles :
- Eviter les postures contraignantes (quand, comment)
- Diminuer les effets de la répétitivité (quand, comment)
- Diminuer les facteurs de stress liés
- Recherche de solutions biomécaniques optimales et efficaces (position de travail, plateforme, siège...)

Méthodes et Moyens pédagogiques : Plan d'actions

PREVENTION DES RISQUES LIES AU TRAVAIL EN HAUTEUR

PUBLIC :

Toute personne désignée par l'entreprise appelée, dans l'exercice de sa profession à procéder d'une façon permanente ou occasionnelle à des travaux en hauteur nécessitant notamment l'utilisation de harnais de sécurité

PRE-REQUIS : Être apte médicalement à effectuer du travail en hauteur

COMPETENCES VISÉES : Au terme de cette formation, l'apprenant sera capable de maîtriser la prévention des risques liés au travail en hauteur dans son milieu professionnel

OBJECTIF : Sensibiliser le personnel aux dangers inhérents à l'activité du travail en hauteur :

- Connaître les règles de prévention et de condition de travail
- Identifier et analyser les risques du travail en hauteur
- Savoir utiliser le matériel spécifique dans les conditions optimales de sécurité et rendre compte des difficultés et anomalies rencontrées
- Savoir contrôler, entretenir et entreposer le matériel

PROFIL INTERVENANT : Formateur en sécurité – expert en travail en hauteur (CV à disposition)

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices/pratiques, tests, simulations, jeux, films, diaporamas, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salledédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Spécifiquement pour ce programme :

Liste de matériel préconisé : (à adapter suivant les tâches effectuées par les opérateurs)

- un harnais par personne avec 2 connecteurs, 2 sangles et 4 mousquetons
- un casque jugulaire, des gants, des chaussures de sécurité et des lunettes de protection
- un descendeur, un antichute par personne, une ligne de vie
- deux cordes de 30 mètres (env.) pour le groupe (pour le travail sur corde)



Source
programme :
INRS/CARSAT

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1 à 2 jours 7 à 14 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU DE FORMATION :

Session inter entreprise :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session inter-entreprise : Veuillez nous contacter.

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Accueil / tour de table

Législation et réglementation

- Droits et devoirs
- Les acteurs de la réglementation
- Les décrets et notamment le décret du 1 septembre 2004 (N°2004-924)
- L'évaluation des risques professionnels
- Le matériel (les E P C et les E P I, les normes, les utilisations)

Statistiques sur les accidents de travail

- Importance et coût de l'accident du travail
- Prévention des AT

Les E P C (Equipelement de Protection Collectif)

- Moyen fixe et mobile
- Balisage et signalisation

Les E P I (Equipelement de Protection Individuel)

- Utilisations :
 - harnais
 - casque
 - connecteurs et mousquetons
 - sangles
 - cordes
 - descendeurs
 - antichute,
 - accessoires (poulies, perches...)
- Vérifications et manipulations :
 - générale
 - avant chantier
 - avant chaque évolution
 - manipulations à éviter
 - manipulations recommandées

Les différents types et méthodes d'ancrages

- Artificielles : divers amarrages et plaquettes, charpentes, poteaux, véhicules...
- Naturelles : arbres, blocs pierre ...

Les différentes méthodes de travail

- Evolution avec connecteur
- Equipement
- Manœuvres à éviter

*Méthodes et Moyens pédagogiques :
Mesure et validation des acquis*

*Vérification et validation des gestes et comportements de chaque stagiaire lors des différents
Exercices à adapter suivant les tâches effectuées par les opérateurs*

MANIPULATION DES EXTINCTEURS EVACUATION ET SAUVEGARDE DES PERSONNES (Transfert horizontal)

PUBLIC : Tout public

PRE REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISÉES/OBJECTIFS : Au terme de cette formation, le personnel sera capable de :

- réagir lors d'un début d'incendie, en tant que premier témoin
- donner l'alarme et l'alerte
- mettre en œuvre les moyens de première intervention
- optimiser l'évacuation ou la mise en sécurité par transfert horizontal

 Source
programme :
INRS/CAR

PROFIL INTERVENANT : Formateur sécurité incendie

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices/pratiques, tests, simulations, jeux, films, diaporamas, plans d'actions individualisés, etc.

Spécifiquement pour ce programme :

Exercices pratiques :

- manipulation et mise en œuvre d'extincteurs sur générateur de foyer écologique,
- mise en œuvre de RIA (le cas échéant),
- lecture et manipulation des tableaux de signalisation incendie ;
- visite de l'établissement, pour connaissance du site (itinéraires d'évacuation, zones de mises en sécurité, dispositifs de sécurité, emplacements des arrêts d'urgence)

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle et espace dédiés, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
0.5 jour 3.5 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Références réglementaires : les principes de sécurité imposés par :
Le code de la construction et de l'habitation et le règlement de sécurité ;
Le code du travail (Art. R.232.12.17 à R.232.21.22).

LE FEU - 3.5h

- Risques et causes d'incendie
- Les conséquences de l'incendie
- La combustion, le triangle du feu, les modes de propagation
- Les différentes classes de feu :
classe A, classe B, classe C, classe D
- Les principaux agents extincteurs :
 - l'eau en jet pulvérisé
 - l'eau + additifs
 - la poudre
 - le dioxyde de carbone
 - les procédés d'extinction

Les moyens de lutte contre l'incendie :

- Les moyens de secours portatifs : connaissance et action des différents agents extincteurs
- Les différents types d'extincteurs :
 - les extincteurs portatifs
 - les extincteurs mobiles
 - les extincteurs fixes
- Robinets d'incendie armés
- Le désenfumage

Conduite à tenir en cas d'incendie dans l'établissement : les modalités de l'alarme et de l'alerte :

- Ce qu'il ne faut pas faire
- L'alarme
- L'alerte : les moyens, le message d'alerte, le point fixe

Consignes de sécurité à respecter en cas d'incendie.

*Méthodes et Moyens pédagogiques :
Utilisation d'extincteurs sur feux réels
Mesure et validation des acquis*

EVACUATION – 3.5h

Présentation des risques quotidiens dans l'établissement

- Définir et lister tous les risques au sein de l'établissement
- (Expériences des stagiaires, réactions, actions...)

Les modalités de l'alarme et de l'alerte

Conduite à tenir en cas d'incendie dans l'établissement

- Ce qu'il ne faut pas faire
- L'alarme
- L'alerte : les moyens, le message d'alerte, le point fixe

Les Chargés d'évacuations

- Définitions du rôle et des missions du Guide, du Serre-file
- Rôle préventif des chargés de mission (Encombrement des circulations et issus de secours)
- Les points de rassemblement
- Le comptage des personnes

Savoir identifier les consignes et plans d'évacuation de son établissement

- Les différents cas de figures
- Les signalisations
- Principes de mise en sécurité : la mise en sécurité par **transfert horizontal**

*Méthodes et Moyens pédagogiques :
Exercices de simulation d'une évacuation
Evaluations*

Code du travail

L 231-3-1

Tout Employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche.

R 232+12-20

Cette consigne indique le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou ses abords. Elle désigne le personnel chargé de mettre ce matériel en action. Elle désigne le personnel chargé de mettre ce matériel en action. Elle indique que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme et mettre en œuvre les moyens de premiers secours, sans attendre l'arrivée du personnel spécialement désigné.

FORMATION EVACUATION

PUBLIC : Tout public

PRE REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISÉES/OBJECTIFS :

Au terme de cette formation le personnel sera sensibilisé aux méthodes d'évacuation

PROFIL INTERVENANT Formateur sécurité incendie



Source programme :
INRS/CARSAT

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants
Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices/pratiques, tests, simulations, jeux, films, diaporamas, plans d'actions individualisés, etc.

Spécifiquement pour ce programme :

Exercice d'évacuation de l'établissement avec production de fumées froides pour une mise en situation plus réaliste

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle et espace dédiés, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité (*Générateur de fumée froide*)

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
0.5 jour 3.5 heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (*selon formule choisie*) :

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Présentation des risques quotidiens dans l'établissement

Définir et lister tous les risques au sein de l'établissement etc.

(Expériences des stagiaires, réactions, actions)

Le feu

- Risques et causes d'incendie
- Les conséquences de l'incendie
- La combustion, le triangle du feu, les modes de propagation
- Les différentes classes de feu
- Les agents extincteurs
- Les procédés d'extinction

Les Chargés d'évacuations

Définitions du rôle et des missions du Guide, du Serre-file

- Rôle préventif des chargés de mission (Encombrement des circulations et issus de secours)
- Les points de rassemblement
- Le comptage des personnes

Savoir identifier les consignes et plans d'évacuation de son établissement

- Les différents cas de figures
- Les signalisations

Les modalités de l'alarme et de l'alerte

- Conduite à tenir en cas d'incendie dans l'établissement
- Ce qu'il ne faut pas faire
- L'alarme ;
- L'alerte : les moyens, le message d'alerte, le point fixe

*Méthodes et Moyens pédagogiques : Exercices de simulation d'une évacuation
Evaluations*

Code du travail

L 231-3-1

Tout Employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche.

R 232+12-20

Cette consigne indique le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou ses abords. Elle désigne le personnel chargé de mettre ce matériel en action. Elle désigne le personnel chargé de mettre ce matériel en action. Elle indique que toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme et mettre en œuvre les moyens de premiers secours, sans attendre l'arrivée du personnel spécialement désigné.

MANAGEMENT – COMMUNICATION
CONTENU

MANAGER AU QUOTIDIEN

PUBLIC : Responsable d'équipe, Manager, Encadrant

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISÉES/OBJECTIFS :

Au terme de cette formation, l'apprenant sera en capacité de mieux :

- Analyser et comprendre leur mission de Manager
- Développer son leadership
- Faire face aux situations délicates du management

PROFIL INTERVENANT :

Consultant certifié en Coaching, expert en Communication, Management et en Prévention des Risques Psychosociaux

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants
Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE :

Salle dédiée, vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines. Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session inter-entreprise : Veuillez nous contacter.

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Tour de table / prise de connaissance et attentes des participants

Les fonctions d'encadrement

Comprendre le rôle multidimensionnel d'un manager

- Les spécificités de la fonction de manager
- Les différents rôles du manager : paradoxes et contradictions
- Les critères de l'efficacité d'un manager

Analyser la situation et trouver des solutions adaptées

- Les éléments du diagnostic
- Obtenir de la hiérarchie les moyens nécessaires
- Repérer, comprendre et traiter les résistances
- Prendre contact avec une équipe déjà constituée

Connaître les pièges pour les surmonter

- Le test de l'autorité
- Le groupe déjà soudé
- L'héritage du passé
- Les "états d'âmes"
- Les cas particuliers des promus dans la même équipe

Prendre son pouvoir avec élégance

- Observer, écouter, s'adapter, intervenir
- Repérer son approche personnelle dans son travail quotidien (ses forces et ses freins)

*Méthodes et moyens pédagogiques :
Travail de réflexion et d'analyse, Mises en situation*

Connaître les critères d'une motivation efficace et reconnue

- Repérer les fondements de la démotivation
- Les facteurs porteurs de mécontentement et les facteurs porteurs de satisfaction

Comment motiver son personnel au quotidien ?

- Identifier le niveau de motivation individuelle des membres de l'équipe
- Connaître les étapes clés d'une bonne communication
 - Travailler sa communication
 - Agir par les 7 principes de la communication

Comprendre les différences entre faits, opinions et sentiments et leurs interactions

Bilan sur les actions personnelles

*Méthodes et moyens pédagogiques :
Travail de réflexion et d'analyse, Mises en situation*

Définir un cadre de travail pour développer la motivation

- Définir des règles du jeu
- Choisir une démarche adaptée au développement des compétences de ses collaborateurs
- Adapter son mode d'intervention et de communication au niveau identifié
- Savoir répondre aux critiques et aux attitudes négatives
- Adopter les comportements qui favorisent l'initiative et la responsabilité

Travailler sa confiance en soi et tenir ses « tiers » privilégiés : La recherche d'assertivité

*Méthodes et moyens pédagogiques :
Validation des acquis, plans d'actions individualisées*

MANAGER COACH

PUBLICS : Responsable d'équipe, Manager, Encadrant

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISÉES/OBJECTIFS

Au terme de cette formation, les apprenants seront capables :

- Mieux appréhender leur rôle de Responsable
- Mieux cerner le comportement de leurs collaborateurs, comprendre leurs attentes et ainsi de faire preuve d'une réactivité efficace pour tous
- Motiver leur équipe au quotidien

PROFIL INTERVENANT :

Consultant certifié en Coaching, expert en Communication, Management et en Prévention des risques psychosociaux

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE :

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h00 - 13h30 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines. Délai d'accès : Un mois, fonction de la prise en charge du dossier, des disponibilités et des contraintes (OF/Client).	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session inter-entreprise : Veuillez nous contacter.

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

LE MANAGER DANS L'ENTREPRISE

Comprendre le rôle multidimensionnel d'un Responsable

- Les spécificités de la fonction de Manager
- Les différents rôles du Manager : paradoxes et contradictions
- Les critères de l'efficacité d'un Responsable

LE ROLE DU MANAGER

Prendre son poste avec élégance

- Observer / Ecouter / S'adapter / Intervenir
- Repérer son approche personnelle dans son travail quotidien (ses forces et ses freins)

Connaître les positions de management

- Travailler sa confiance en soi
- La recherche d'assertivité

LE MANAGER ET SES COLLABORATEURS

Connaître les critères d'une motivation efficace et reconnue

- Repérer les fondements de la démotivation
- Les facteurs porteurs de mécontentement et les facteurs porteurs de satisfaction

Définir un cadre de travail pour développer la motivation

- Définir des règles du jeu
- Définir les objectifs acceptables et acceptés
- Adopter les comportements qui favorisent l'initiative et la responsabilité

La délégation

- La préparation de la délégation
- Les aspects positifs pour le collaborateur
- Les obstacles
- La présentation de la délégation (objectifs, limites, contraintes...)
- Le suivi de la délégation

Comment motiver son équipe au quotidien ?

- Identifier le niveau de motivation individuelle des membres de l'équipe
- Connaître les étapes clés d'une bonne communication
 - Travailler sa communication
 - Agir par les 7 principes de la communication
- Comprendre les différences entre faits, opinions et sentiments et leurs interactions

*Méthodes et moyens pédagogiques : Bilan sur les actions personnelles
Plan d'actions entre chaque séance
Évaluations et validations des acquis*

Faire grandir son équipe

Public : Encadrants

OBJECTIFS

Permettre aux managers d'acquérir des connaissances, des outils et bonnes pratiques leur permettant d'assumer leur rôle RH dans le développement des compétences de leurs collaborateurs et leur bien être au travail tout en assurant la performance et motivation de l'équipe.

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Profil - Intervenante

Formatrice - en coaching de dirigeants et managers.
Référénte France du référentiel RH Investors in People – Auditrice RH
Certifiée Profil Success et Janus (comportement humain, psychologie et neuroscience) .
Formatrice en communication interpersonnelle, RH et management
Consultante en RH, Management et communication interne

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1J 7 heures	Horaires préconisés : 9h00 12h30 - 13h30 17h00	

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement :

TARIF :

Session intra-établissement :

*TVA Non applicable. ; J=Jour ; G=Groupe

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Tour de Table / Attentes stagiaires :

Managers : les RH de proximité

- Comprendre le cycle de vie d'un poste
- Garantir un suivi régulier de l'évolution du collaborateur
- Veiller à l'équilibre Compétences/ Motivation des collaborateurs
- Veiller à la cohésion d'équipe
- Créer la boîte à outil RH du manager
- Assurer le lien avec le service RH

Méthodes et Moyens pédagogiques :

Apports théoriques, Outils et Echanges de pratiques individuels et collectifs .

Les nouvelles pratiques managériales/ Concrètement qu'est ce qui change ?

- Le manager coach, le neuro management, le management bienveillant.

Evolution des pratiques basées sur le management situationnel.

- Qualités et bénéfices de ce type de management

Les qualités de ce nouveau mode de management

- Adaptation aux changements dans l'environnement de travail.
- Adaptation aux besoins des membres de l'équipe
- Adaptation aux exigences des tâches et réalités des membres de l'équipe.
- Prendre en compte le bien-être mental, émotionnel et social des membres de l'équipe.

Méthodes et Moyens pédagogiques :

Apport théoriques, partages d'expériences, mises en situation

Définir des besoins en compétences de son équipe

3 niveaux / Etablissement – Equipe – Collaborateurs

- Avoir une vision de GEPP (établissement)
 - Créer un tableau de polyvalence (équipe)
 - Analyser les besoins émis par les collaborateurs

Participer au développement et au renforcement des compétences de ses collaborateurs

- Comment donner du feedback
- La délégation atouts et danger
- Mise en place d'ateliers de sensibilisation, de formation.
- Prioriser les formations

Méthodes et Moyens pédagogiques :

Apport théoriques, mises en situation

Savoir recruter ses collaborateurs dans un souci de complémentarité et s'engager dans le recrutement

- Rôle du manager et valorisation de l'organisation .
- Les bonnes pratiques en entretien d'embauche

Réussir l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants dans son équipe

- Les enjeux de l'intégration
- Les bonnes pratiques managériales dans l'accueil et l'intégration du personnel

Réussir le départ de ses collaborateurs

- Les enjeux d'un départ réussi/ Employabilité du collaborateur.
- Quelle place laisser à l'humain dans un départ ?
- Les erreurs à ne pas commettre

Prendre ses responsabilités en cas de dysfonctionnement d'un agent

- Qu'est ce que le courage managérial
- Recadrer sans démotiver
- Communiquer avec assertivité

Méthodes et Moyens pédagogiques :

Outils, mises en situation, Débriefings.

Plan d'actions à CT et MT

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

PUBLICS : Responsable d'équipe, Manager, Encadrant

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISÉES/OBJECTIFS :

Au terme de cette formation, l'apprenant aura acquis des compétences personnelles qui lui permettront de mieux vivre le changement et d'accompagner son équipe

Il sera capable de (d') :

- comprendre le changement et ses effets immédiats sur le groupe
- mobiliser les énergies
- optimiser les compétences pour agir et intégrer le nouveau contexte
- résoudre les divergences personnelles (conflits intérieurs)
- entretenir le développement des compétences individuelles

PROFIL INTERVENANT :

Psychologue du Travail spécialisé en management

Coach/Formateur spécialisé en management et accompagnements de cadres d'entreprises dans leurs pratiques managériales

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES :

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE :

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 - 12h00 - 13h30 - 17h00 Dates Inter : Accessible sur la page accueil du site internet http://www.erach-human-formations.fr et envoyées/mail aux clients et prospects toutes les 4 semaines Dates Intra : sur une période de 3 mois, détermination du planning en fonction des disponibilités et des contraintes (OF/Client)	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session inter entreprise : Centre Louis Ormières
(Conformité Accessibilité PMR – Handicapé)

Session intra-établissement : Sur site Client

TARIF (selon formule choisie) :

Session inter-entreprise : Veuillez nous contacter.

Session intra-établissement : voir tableau début du catalogue

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

CONTENU DU PROGRAMME

Accueil / Prise de Contact

Présentation du programme - Recueil des attentes des participants

Définition du changement

Quel Type Changement

- Conjoncturel et externe
 - Impact Collectif
 - Impact Individuel
- Conjoncturel et Interne
- Structurel et externe
 - Impact Collectif
 - Impact Individuel
- Structurel et Interne
 - Impact Collectif
 - Impact Individuel
- Le changement sous l'angle de la nécessité
- Le changement sous l'angle de l'opportunité

Comprendre le changement

- Les remises en question dans un changement
- Les pertes de valeurs
- Les différentes phases du changement
- Les différents types de réactions
- Les différents types de résistances

Méthodes et moyens pédagogiques : Etudes de cas, mises en situation

Le manager un élément clé du changement

Se comprendre face au changement

Cerner ses propres valeurs

- Décoder ses émotions face au changement pour mieux comprendre son équipe
- Être résilient et se préparer à changer et faire changer
- Identifier sa propre résistance au changement

Développer son leadership

- Avoir une écoute de qualité
- Développer ses compétences en communication
- Cerner les situations de blocages
- Faire évoluer les habitudes, les façons de penser et d'agir

Méthodes et moyens pédagogiques : Exercices, mises en situation et Jeux de rôles

Transmettre et développer une vision pour l'équipe

- Mettre en place des processus de changement Responsabilisation collective
- Transformer le changement en objectifs
- Mettre en place des indicateurs

Méthodes et moyens pédagogiques : Mesures des acquis (QCM)

PREVENIR LES CONFLITS ET RETROUVER DE LA COHESION AU SEIN D'UNE EQUIPE

PUBLIC : Collaborateurs, encadrants

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES – OBJECTIFS :

Maîtriser les techniques permettant d'éviter et de résoudre les conflits interprofessionnels.
 Connaître les différents types de conflits et identifier la naissance d'un conflit pour mieux le désamorcer
 Comprendre qui l'on est pour éviter à l'avenir de rentrer dans le conflit.
 Retrouver par le biais des outils issus de l'intelligence collectif le bénéfice, le sens et la force du collectif .

PROFIL INTERVENANT :

Formateurs - Coachs certifiés spécialisés en communication et RPS et/ou Psychologues du travail spécialisés en communication et RPS .

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants
 Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 jours 14 heures	Horaires : 9h00 12h30 - 13h30 17h00 Dates Intra :	Entre 5 et 12 participants.

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement :

TARIF :

Session intra-établissement :

*TVA non applicable J=Jour, G=Groupe

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	Livret numérique

CONTENU DU PROGRAMME

Tour de Table – Attentes stagiaires

Rôle et part de responsabilité de chacun dans la relation interprofessionnelle au sein d'un collectif

- Richesse et opportunités – les cercles vertueux
- Clivages et blocages – les cercles vicieux

Au travers différents ateliers, prendre conscience que certains rôles peuvent bloquer l'évolution de la relation et générer des situations potentiellement clivantes .

Les jeux psychologiques

Communication et jeu relationnel, prise de conscience des effets sur la relation d'équipe.

Méthodes et Moyens pédagogiques

Apports théoriques, Mises en situations, débriefing Individuel et collectif

Comprendre les mécanismes du conflit, les conflits interprofessionnels et les situations génératrices de conflits.

Les étapes, les types et l'évolution d'un conflit.

- Conflits Interprofessionnels et conflits avec les usagers.

Les conséquences d'un conflit.

Au niveau relationnel, au niveau d'un service, au niveau d'un collectif.

Méthodes et moyens pédagogiques

Mises en situation, Echanges et Partage d'expériences entre les participants, formalisation de situations vécues

Les postures génératrices de conflits.

Comprendre les motivations, les frustrations et les intérêts de son interlocuteur

Repérer les « non-dits ».

Analyse des pratiques professionnelles lors de situations difficiles :

Typologie des situations difficiles et des techniques expérimentées par les stagiaires.:

Incivilités, tensions, de malaises, d'intimidations, de sous-entendus, de non-dits, de blocages...etc

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Mises en situation (Exercices sur la communication en situation délicate.) Débriefings individuels et collectifs.

Les perceptions objectives et subjectives.

Distinctions entre : Faits / Opinions / Sentiments

Interprétations relationnelles : le glissement systématique de l'opérationnel vers le relationnel.

Prendre en compte, adapter et/ou modifier ses propres réactions en situation conflictuelle.

« Qui je suis et comment je fonctionne face à une situation conflictuelle »

Cadre de référence / Son identité, ses valeurs propres, ses besoins, ses émotions.

Le professionnel dans sa relation professionnelle, dans ses différentes fonctions.

Ecoute empathique et ses limites.

Méthodes et moyens pédagogiques

Mises en situation, Exercices sur la communication en situation délicate, observations, analyses.

Apprendre à se protéger :**Gérer ses émotions et comment maîtriser ses réactions.**

Les niveaux logiques des émotions ;

Eviter ou sortir des jeux conflictuels ou psychologiques (Triangle de Karpman)

Méthodes et moyens pédagogiques

Jeux de rôles / Mettre en jeu des situations de tensions, de malaises, directs ou indirects.

(Cerner et comprendre ses propres émotions./ Postures à adopter / les mots et langage à éviter).

Mieux communiquer pour désamorcer des tensions sources de conflit.

L'attitude d'écoute active au service du conflit

Pratiquer la reformulation

Quelques techniques de désamorçages du conflit issues de la C.N.V « communication non violente ».

Savoir exprimer ce que nous observons :

Nos sentiments, Nos besoins, Notre demande

Être capable de recevoir le message de son interlocuteur malgré sa maladresse

Instaurer ou Restaurer un climat de confiance**Méthodes et moyens pédagogiques**

Exercices en groupe sur la temporisation / Travail sur l'empathie./ Contrôle, adaptation et gestion de la communication. Exercices pour développer et s'approprier un langage positif, valorisant.

Débriefings individuels et collectifs

Les outils de cohésion d'une équipe**Des outils au service d'un maintien d'une relation de qualité.**

- Les outils issus de l'intelligence collective
- Les outils de la Médiation
- Les principes de responsabilité.
 - « Les autres sont responsables de ce qu'ils font ,de ce qu'ils disent, de leurs actions.. Nous sommes responsables de ce que « ça » nous fait, de nos réactions, de nos émotions ».
- Les principes de « non jugement » de « neutralité » d' « impartialité ».

Méthodes et moyens pédagogiques

Mises en situation, Débriefings individuels et collectif.

Evaluations, Bilan et Fiches d'actions ciblées à C.T et M.T .

COMMUNIQUER EN SITUATION DE CRISE

Public : Encadrants, collaborateurs

OBJECTIFS

À l'ère des mutations numériques, des crises économiques, sociales et sanitaires que nous traversons, savoir communiquer en situation de crise devient une compétence clef pour préserver la confiance et une qualité de lien avec l'ensemble des parties prenantes d'une organisation (Interne et Externe) .

Cette compétence ne pourra s'acquérir que par :

- La compréhension de la notion de crise appréhendée (interne ou externe) et la compréhension des impacts sur l'individu, l'organisation.
- L'élaboration d'une stratégie de communication prenant en compte les messages clés, les publics, les canaux de communication, la fréquence de la communication et les réponses aux demandes de renseignements, aux commentaires et faire face aux rumeurs.
- L'Identification des pièges à éviter et les attitudes à favoriser, afin d'honorer la notion de service et la réputation de l'organisation .

Prérequis : Aucun

Profil Intervenant :

Psychologues - Formateurs et /ou Coachs certifiés spécialisés en communication et risques psychosociaux

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2 Jours 14 heures	Horaires : 9h00 12h30 - 13h30 17h00 Dates : A définir sur 2026	Entre 5 et 12 personnes (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement :

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Tour de table / Attente des agents.

De quelle communication et de quelle crise parle t'on ?

Typologie des situations et des techniques expérimentées par les participants

Quels outils et quelles actions communicationnelles ?

Repérer les vulnérabilités et définir des scénarios.

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Exercices en sous groupe,

Brainstorming / Débriefings individuels et collectifs.

Comment construire une stratégie de réponse adaptée en situation de crise

Cartographier les publics cibles :

- En interne,
- Interlocuteurs
- Partenaires
- institutions professionnels.

La communication Multicanale (mail, réseaux et présentiel) et Omnicanale .

- Définir les messages congruents en direction des usagers
- Elaboration de questions et réponses congruentes
 - Faire taire une rumeur

Impliquer et fédérer avec les équipes sur les messages clefs à transmettre.

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Ateliers et travail en groupe Restitutions orales / Mises en situation.

Travail sur la posture et la communication verbale avec les interlocuteurs

Les fondements

- Observer / Ecouter / Communiquer
- Reformuler

Contrôle, Adaptation et gestion de sa communication

- Développer un langage positif, valorisant, stimulant.
- Développer ses capacités d'écoute, et de tolérance

Méthodes et moyens pédagogiques

Jeux de rôle et mises en situation

Plan D'actions à CT et MT

Préparer les conditions d'une communication de qualité en toute circonstance

PUBLIC : Collaborateurs, encadrants

Pré Requis Aucun

OBJECTIFS :

Les liens indispensables qui nous unissent au travail et hors travail, nous amènent par la force des événements à gérer au quotidien des situations de malentendus, des désaccords, des erreurs ou des réclamations générateurs parfois de tensions, de conflits et ou de stress.

Cette formation aura pour objectifs :

De mieux appréhender nos comportements vis à vis des différentes situations de tension qui se présentent, de maîtriser nos différentes émotions (colère, peurs, stress, rancunes...etc.) et d'acquérir des techniques simples, concrètes de régulation relationnelle face à des situations génératrices de tensions, de colères, de blocages et de s'en protéger.

Comprendre également les scénarios qui se lient dans un climat de tensions extrêmes et/ ou de craintes, se préparer mentalement (visualisations positives), acquérir les outils, préparer des argumentaires simples, apaisants afin d'établir ou de rétablir les conditions d'une bonne communication.

De cerner et de comprendre les différentes situations conflictuelles et d'y apporter des solutions relationnelles de qualité dans l'intérêt de l'individu et de l'établissement.

INTERVENANT(E)S :

Formateurs – Psychologues et / ou Coachs certifiés spécialisés en communication et Prévention en risques psychosociaux

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité.

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectifs
2 jours 14 heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 9h00 12h30 - 13h30 17h00 Dates Intra : A définir	Entre 5 et 12 pers. (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement :

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Tour de table / Attente des participants

Les bases d'une communication professionnelle de qualité

- I Les principes d'écoute, et d'écoute active
- II Les principe de respect et de respect mutuel
- III Les aspects non verbaux et verbaux

Connaissance de Soi / cadre de référence de chaque individu

« Qui je suis et comment je fonctionne face à des contextes d'échanges professionnels difficiles et conflictuels »

Son identité, ses valeurs propres, ses besoins, ses émotions

Le professionnel dans sa relation professionnelle, dans la fonction d'accueil ou de surveillance.

- Les bases d'une communication professionnelle équilibrée
- Ecoute empathique et ses limites

*Méthodes et Moyens Pédagogiques :
Apports théoriques, Mises en situation, Simulations, Jeux de rôles.
Débriefing individuel et collectif.*

Analyse des pratiques professionnelles lors de situations difficiles :

Typologie des situations difficiles et des techniques expérimentées par les stagiaires

Incivilités, tensions, de malaises, d'intimidations, de sous-entendus, de non-dits, de blocages...

*Méthodes et Moyens Pédagogiques :
Mises en situation (Exercices sur la communication en situation délicate.)
Débriefings individuels et collectifs.*

Gérer son état émotionnel

Les émotions / les connaître et les gérer

Maîtriser les étapes d'un pic émotionnel.

*Méthodes et Moyens Pédagogiques :
Apports théoriques, Mises en situation*

Les pratiques communicationnelles de la communication non violente pour une communication réussie

- Les 4 étapes de la CNV (observation, sentiments, besoins, demande)

Être capable de recevoir le message de son interlocuteur malgré sa maladresse

- Les principes de « non jugement » de « neutralité » d'« impartialité » et de « responsabilité ».

*Méthodes et Moyens Pédagogiques :
Apports théoriques et mises en situation.*

Quelques clefs de respirations d'évacuations simples du stress

Répondre sereinement à une démarche agressive

Pratiquer l'empathie pour adapter sa réaction à une conversation difficile

Adapter le ton, la voix, le rythme verbal et le vocabulaire

S'intéresser à son interlocuteur par l'Ecoute Active

Questionner pour recueillir les raisons du litige

Résoudre les litiges

Chercher les points d'accord et les valider

Construire une position gagnante

*Méthodes et moyens pédagogiques
Exercices en groupe sur la temporisation / Travail sur l'empathie. / Contrôle, adaptation et
gestion
de la communication.*

*Exercices pour développer un langage positif, valorisant.
Débriefings individuels et collectif.*

Plan d'actions ciblées

Maitriser la communication assertive

PUBLIC : Collaborateurs, encadrants .

PRE-REQUIS : Aucun

Cette formation porte sur la communication assertive, entendue comme une posture professionnelle permettant de s'exprimer de manière claire, respectueuse et responsable, sans passivité ni agressivité. L'assertivité ne se limite pas à des techniques de communication : elle repose d'abord sur une posture, sur la capacité à identifier ses émotions, à clarifier ses responsabilités, à poser un cadre et à maintenir une relation professionnelle équilibrée, même sous tension. Tout au long de la formation, nous travaillerons cette posture à partir de situations concrètes de terrain, en mobilisant différents outils relationnels : écoute active, empathie régulée, clarification des responsabilités, gestion des limites, adaptation aux profils.

La Communication Non Violente (CNV) fait partie de ces outils. Elle sera utilisée comme un support pour structurer certains messages assertifs, notamment dans des situations sensibles (refus, recadrage, rappel de règles, désaccord). L'objectif n'est pas d'appliquer un modèle de communication unique, mais de permettre à chacun de trouver une manière juste, professionnelle et tenable dans la durée, compatible avec le cadre du service public et ses missions

COMPETENCES VISEES – OBJECTIFS :

Renforcer la communication assertive des interlocuteurs en s'appuyant sur les principes de la Communication Non Violente (CNV), afin de sécuriser les relations professionnelles, améliorer la qualité des échanges avec les interlocuteurs, les collègues et les partenaires, et prévenir ou gérer les situations de tension dans le respect du cadre organisationnel.

PROFIL INTERVENANT :

Formateurs - Coachs certifiés spécialisés en communication et RPS et/ou Psychologues du travail spécialisés en communication et RPS .

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants.

Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectifs
2 jours 14 heures	Horaires 9h00 12h30 - 13h30 17h00 Dates Intra : A définir sur 2026	Entre 5 et 12 participants (maximum préconisé)

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Site Client.

TARIF :

Session intra-établissement :

*TVA non applicable

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Accueil / Prise de Contact

Accueil Cadre et règles de bienveillance.

Tour de table

Se connaître, se comprendre pour mieux communiquer

Auto-diagnostic : "Ai-je une communication assertive ?"

Objectif : Se situer, prendre conscience de ses automatismes.

- Mesurer l'écart entre communication réelle et communication attendue dans une relation (S.P).

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Test / Mini jeu de rôle : une même scène jouée en 3 versions (passive / agressive / assertive).

En quoi notre cadre de référence, nos valeurs impactent notre communication ?

Objectif : Permettre aux participants de comprendre comment notre personnalité, notre histoire, nos valeurs et émotions influencent notre communication.

Se comprendre dans sa posture professionnelle .

- Présentation du concept de **posture intérieure** - l'assertivité commence par soi.
- Identifier ses propres émotions et réactions.
- Lien avec le cadre de référence professionnel : **responsabilité, limites, légitimité.**

Distinguer ce qui relève de sa responsabilité et/ou de l'interlocuteur et/ ou d'un membre de l'équipe.

Au travers des situations vécues , analyse et faire le tri des responsabilités.

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Chaque participant choisit une situation réelle vécue, mise en situation, binôme ou petit groupe, ils analysent :

Tri des responsabilités et débriefing guidée par le formateur.

L'écoute active : fondement de la communication assertivité

Objectif : Reformuler, clarifier, valider, et accueillir l'émotion de l'autre sans absorber ni se laisser submerger.

Ateliers et contenus travaillés

Écoute filtrée vs écoute ouverte

- Repérer ses filtres émotionnels.
- Écouter **sans interrompre, sans juger, sans se sur-adapter.**
 - Identifier ce qui empêche une écoute vraie.

Silence actif

- Observer le **non-verbal** de l'autre.
- Apprendre à laisser **l'espace pour l'expression** sans remplir le silence.

Travail de reformulation

- **Simple** : répéter ou résumer le message factuel.
- **Émotionnelle** : nommer l'émotion perçue.
- **Assertive** : inclure un besoin ou un cadre clair.

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Mises en situation / exercices pratiques / Reformulation d'un message émotif./ Exercices de silence actif en binôme- observer avant de réagir../Comparaison écoute filtrée vs écoute ouverte. Débriefing

Empathie régulée : ressentir sans absorber

L'empathie est nécessaire la relation d'accompagnement mais elle doit avoir des limites .

Objectif : développer l'empathie sans surcharge émotionnelle.

Identifier sa réaction spontanée (éponge / mur / filtre),

Pratiquer la reformulation émotionnelle

Ajuster son non-verbal pour contenir sans se laisser déborder

Poser un cadre clair

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Mises en situation **d'un** usager anxieux, en colère ou famille inquiète → écoute active courte + reformulation + cadre mini-jeu « éponge / mur / filtre » en binômes.

Par le jeu en duo, observer avant de réagir (Travail sur l'Empathie)

Les besoins invisibles qui guident les comportements et impactent la communication

Objectif: comprendre que derrière chaque émotion se cache un besoin.

Ce que nous dit Maslow

- Les 5 niveaux de besoins
- Identifier un besoin non satisfait et adapter sa communication assertive.

Méthodes et Moyens Pédagogiques : Apports théoriques et Mise en situation : chaque participant classe une situation réelle selon Maslow (sécurité, estime, autonomie...).

Adapter son écoute et sa communication suivant les profils

Les 4 styles de comportement observables dans la communication.

-D/ I/S/C - Dominant (D), Influent (I), Stable (S), Conforme (C)

- Caractéristiques.
- Forces / limites dans la communication.
- Réactions typiques en situation tendue

Identifier les signaux comportementaux.

Exprimer ses besoins clairement, avec respect, sans agressivité ni passivité.

Exercices de reformulation.

Atelier : Comment adapter sa communication suivant les profils (verbale et non verbale)

Comment adapter ma communication à un profil difficile pour moi

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Apport théorique, Jeux de rôle : Feedback sur l'écoute et l'assertivité.

Construire un message assertif à partir de situations réelles

Les apports fondamentaux de la CNV dans la communication assertive

En s'appuyant sur des cas concrets du terrain, les participants apprennent à formuler un message CNV dans différentes situations sensibles (Dire non à une demande impossible, Recadrer une conduite inadaptée, Proposer un changement sans créer de tension, Rappeler une règle tout en maintenant le lien, Annoncer une décision difficile)

La CNV (Communication non violente) s'appuie sur 4 étapes clés pour une expression authentique et respectueuse de soi et de l'autre .h

Observation

→ Décrire les faits sans jugement.

Sentiment

→ Dire comment cela me fait vivre la situation.

Besoin

→ Identifier ce qui est important pour moi / l'équipe / l'utilisateur.

Demande

→ Proposer une action claire, réalisable et non menaçante.

L'écoute empathique

Reformulation,

Accueil du vécu de l'autre,

Clarification du sens de sa demande

Atelier Objectif : incarner la posture CNV dans des situations émotionnellement chargées, tout en préservant le lien et la coopération. **Travail pratique :** binômes et feedback

- Chaque participant formule un message CNV sur une situation réelle.
- Le binôme écoute, reformule et donne un retour constructif.
- Ajustement du message jusqu'à obtenir une communication assertive, claire et apaisée.

Méthodes et Moyens Pédagogiques : Apports théoriques, Mises en situation, En petits groupes, entraînement sur des scénarios typiques de terrain.:

Communication assertive dans les situations complexes

Retour émotionnel & ancrage

Identifier ce qui a bougé depuis la veille.

Repérer dans quel type de situation l'écoute ou l'assertivité restent difficiles

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Débriefing mini partage de situations depuis le jour 1.

Eviter les pièges relationnels pour maintenir une communication assertive.

Le triangle de Karpman et les jeux psychologiques

Objectifs : Repérer les rôles joués par chacun d'entre nous en équipe et prendre sa vraie place dans la relation

Repérer le fonctionnement habituel de nos interlocuteurs (collègues, usagers et autres) afin d'éviter de rentrer dans des jeux psychologiques pervers

- Triangle dramatique (Victime – Sauveur – Persécuteur)

Comment certains rôles peuvent bloquer l'évolution de la relation et générer beaucoup de stress .

Quelques techniques communicative et assertive pour sortir de ce triangle

Les 4 repères

1. Utiliser le « je »
2. Décrire **les faits**, pas les personnes.
3. Formuler une **demande claire**.
4. Respecter la place de chacun.

Méthodes et moyens pédagogiques :

Apports théoriques, Jeux de rôle au travers de différents personnages va faciliter l'acceptation de soi par le détour.

Utilisation du scénario permettant de comprendre, de repérer ses propres émotion et les comportements assertifs au sein du groupe

Dire non, poser un cadre, tenir une limite

Objectif : Formuler un non clair, respectueux et tenable dans la durée.

Atelier : Exercices pour dépasser la peur de blesser, du conflit ou du rejet.

Travail sur :

Les émotions et les pics émotionnels :

Ecoute active

Empathie régulée

Assertivité

Méthodes et moyens pédagogiques :

Mises en situation / Jeux de rôle (Situation choisie par les participants),

Mesures correctives collectives/ Débriefings.

Gestion des conflits et personnalités difficiles

Objectif : rester régulé émotionnellement même sous tension.

- Désescalade par écoute active + empathie régulée + assertivité
- Adapter sa communication assertive selon les profils difficiles (impulsif, anxieux, oppositionnel, manipulateur...)
- Travail de temporisation
- Prise de recul et de hauteur

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Jeux de rôle / Situation escalade émotionnelle →.

Rôle inversé : chaque participant joue l'usager difficile. Débriefing

Atelier terrain : transformation d'une situation réelle

Objectif 1 :Elaborer une communication assertive au travers tous les outils DESC CNV + Maslow + responsabilité vus durant les 2 journées avec au coeur de ses outils : l'écoute active, l'empathie régulée, reformulation.

Objectif 2 : Ancrer les nouveaux comportements.

- Profil de l'autre
- Besoins en jeu
- Niveau de responsabilité
- Message CNV

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Jeux de rôle ciblés/ Observation avec grille/ auto-évaluation des progrès

Bilan / Evaluations des acquis, « Je repars avec quoi »

Bilan personnalisé et plan d'actions

personnalisés à CT / MT et Clôture

Managers-Acteurs clefs de la régulation relationnelle et de prévention des tensions

PUBLIC : Encadrants

Pré Requis : Aucun

OBJECTIFS :

Clarifier leur rôle dans la qualité de la communication interne et la prévention des tensions.
 Identifier les mécanismes générateurs de malentendus, de tensions relationnelles et d'absentéisme.
 Développer une posture managériale favorisant la confiance et la coopération.
 Utiliser des outils concrets pour gérer les situations relationnelles sensibles :

- Posture assertive
- Communication non violente
- Médiation de premier niveau

Construire des repères managériaux communs et partager des valeurs de référence pour le service.

INTERVENANT(E)S :

Formateurs – Coachs certifiés spécialisés en Management Communication et Prévention en risques psychosociaux

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels
 Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité.

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
2J	Horaires (sauf demande spécifique) : 9h00 12h30 - 13h30 17h00 Dates Intra : A définir sur 2026	5 à 12 personnes

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client.

COÛT : 1150€/J/G

*TVA Non Applicable / J=Jour ; G=Groupe.

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Accueil et cadrage

Tour de table : Attentes et expériences des participants.
Règles de bienveillance, confidentialité, droit à l'erreur.

Le manager, acteur clef de la communication et de la régulation des relations

- **Les enjeux de la communication interne**
 - L'importance d'une communication claire et transparente.
 - Les effets des malentendus dans les équipes
- **Les différents flux de communication dans une organisation**
 - **Communication descendante** : transmettre vision, sens, décisions et cadre
 - **Communication ascendante** : favoriser la remontée d'informations, d'alertes et de propositions
 - **Communication horizontale** : soutenir la coopération entre collègues et services
- **Impact sur :**
 - La confiance
 - La qualité des relations de travail
 - La coopération et l'efficacité collective
 - La prévention des tensions et de l'absentéisme
- **Identifier les signaux faibles de tensions dans une équipe**
 - Incompréhensions
 - Non-dits
 - Tensions relationnelles
 - Retrait ou démotivation
- **Comprendre les mécanismes générateurs de conflits.**

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Apports théoriques, Echanges d'expériences, situations professionnelles.

Développer la confiance et renforcer la coopération : le modèle D.I.R.E

Diriger : donner du sens et poser un cadre clair

- L'importance du sens et du cadre dans l'action managériale
- Le courage managérial
- Le rôle d'arbitre du manager dans certaines situations
- Gérer un recadrage de manière constructive
- Le manager entre médiateur et arbitre

Impliquer : favoriser l'engagement des équipes

- Les conditions d'efficacité d'une réunion d'équipe
- Favoriser la participation et la circulation de l'information
- Les principes d'une délégation responsabilisante
- Clarifier attentes, marges de manœuvre et suivi

Reconnaître : renforcer la motivation et la confiance au sein de son équipe.

- Le rôle de la reconnaissance dans la dynamique d'équipe
- Donner un feedback positif efficace
- Valoriser les contributions individuelles et collectives

Évaluer : soutenir la progression et réguler les écarts

- Donner un feedback constructif
- Transformer une difficulté en opportunité d'apprentissage
- Maintenir une relation respectueuse dans les situations sensibles

Méthodes et Moyens Pédagogiques :

Apports ciblés, Exercices en sous groupes, Partages d'expériences

Outils relationnels pour prévenir et réguler les tensions**Développer une posture managériale adaptée**

- Posture assertive
- Ecoute active
- Silence actif et reformulation
- Savoir poser des limites

Outils de communication

- Principes de la communication non violente
- Formulation de messages clairs et respectueux
- Techniques de feedback

Réguler les tensions

- Désamorcer un conflit naissant
- Favoriser l'expression des points de vue
- Adopter une posture de neutralité et de non-jugement, d'impartialité (médiation).

Méthodes et moyens pédagogiques

Exercices pratiques/ Simulations/ Débriefings

Construire des repères managériaux communs

- Identifier les valeurs relationnelles du service
- Partager des pratiques favorisant un climat de travail serein
- Définir des repères communs pour la gestion des situations sensibles

Soutenir la dynamique collective

- Nourrir les liens et le collectif
- Favoriser les espaces d'échange et de dialogue
- Mobiliser l'intelligence collective

Méthodes et moyens pédagogiques

Débriefings individuels et collectif

Bilan et Plan d'actions à CT / MT

Adopter une communication assertive dans ses relations professionnelles

" Chaque fois que vous êtes en conflit avec quelqu'un, il y a un facteur qui peut faire la différence entre endommager et approfondir votre relation, ce facteur est l'attitude". William James

PUBLIC : Collaborateurs

Pré Requis : Aucun

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Développer une posture assertive dans la relation professionnelle.
- Utiliser l'écoute active et la reformulation.
- Exprimer un message clair avec respect et fermeté.
- Poser un cadre et gérer les situations relationnelles tendues.
- Utiliser les bases de la CNV dans les échanges difficiles.

INTERVENANT(E)S :

Formateurs – Coachs certifiés spécialisés en Management Communication et Prévention en risques psychosociaux

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels
Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité.

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1J 7 Heures	Horaires (<i>sauf demande spécifique</i>) : 9h00 12h30 - 13h30 17h00 Dates Intra : A définir sur 2026	05 -12 personnes

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site Client.

COUT : 1150€/J/G

*TVA Non Applicable / J=Jour ; G=Groupe.

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	1 livret remis à chaque participant

Tour de table / Attente des participants

Accueil et cadrage

Tour de table : attentes et expériences des participants.

Règles de bienveillance, confidentialité,

Mini-quizz ou test de positionnement sur la communication et les relations professionnelles.

Comprendre sa posture relationnelle

En quoi notre cadre de référence, nos valeurs, nos émotions impactent notre communication ?

Objectifs

Identifier l'impact de ses émotions et réactions dans la communication. Repérer ses habitudes relationnelles en situation professionnelle.

Développer une communication assertive adaptée aux situations du terrain.

Identifier les différents modes de communication :

Passive, Agressive, Assertive.

Comprendre les mécanismes qui influencent notre manière de communiquer.

L'impact des émotions et des interprétations dans les échanges.

Repérer ses réactions automatiques en situation de tension.

Développer des attitudes favorisant une communication claire, respectueuse et professionnelle.

Méthodes pédagogiques

Analyse de situations vécues, Travail en binôme ou sous-groupes. Débriefing .

L'écoute active et la reformulation

Objectifs

Développer une écoute professionnelle de qualité.

Accueillir les émotions sans se laisser submerger.

Reformuler avec justesse.

La pratique de l'écoute active

Écoute filtrée vs écoute ouverte. Le silence actif.

Observation du non-verbal.

Les différents types de reformulation (suivant les situations professionnelles).

Factuelle,

Emotionnelle,

Assertive.

Ajuster sa communication et sa posture relationnelle.

Méthodes et moyens pédagogiques :

Exercices en groupe sur l'écoute active et le silence actif, la reformulation et le questionnement.

Exercices pour développer un langage positif, valorisant. Feedback collectif et bonnes pratiques

Comprendre les besoins derrière certains comportements et adapter sa communication

Objectifs

Comprendre les besoins derrière les comportements.

Adapter sa communication selon son interlocuteur.

Les besoins dans la relation

Les besoins fondamentaux

(Maslow). Identifier les besoins

non satisfaits.

Adapter sa communication

Les différents (4) profils de communication .

Forces, limites et réactions sous tension.

Adapter sa posture verbale et non verbale.

Méthodes pédagogiques

Apports, Exercices de reconnaissance des profils et Travail de reformulation.

Construire un message assertif avec la CNV (Communication non violente).

Objectifs

- Formuler un message clair, respectueux de soi et de l'autre.
- Préserver la relation même dans les situations sensibles

Les bases de la CNV

Observation/ Sentiment/ Besoin /Demande.

Applications concrètes

- Dire non.
- Recadrer un comportement. Rappeler une règle.
- Faire une demande claire.
- Exprimer un désaccord sans agressivité.

Méthodes pédagogiques

Apports , mises en situation

Construction de messages CNV à partir de situations réelles.

Feedback et ajustements.

Gérer les tensions et situations difficiles

Objectifs

- Maintenir une communication assertive sous tension.
- Les pièges relationnels
- Les attitudes qui entretiennent les conflits.

Communication en situation difficile

- Désescalade émotionnelle.
- Poser un cadre clair.
- Gestion des personnalités difficiles.
- Prise de recul et régulation émotionnelle.

Méthodes et moyens pédagogiques

Mises en situation, Analyse collective.

Travail sur situations apportées par les participants.

Bilan et Plan d'actions à CT / MT

- Partage des apprentissages clés
- Identification de pistes d'action pour les participants et Engagement individuel.

RETROUVER DE LA COHESION ET LE SENS DU COLLECTIF

PUBLIC : Collaborateurs, encadrants

PRE-REQUIS : Aucun

COMPETENCES VISEES – OBJECTIFS :

- Comprendre les facteurs qui renforcent ou fragilisent la cohésion au sein d'une équipe
- Donner du sens aux transformations du travail en équipe dans leur contexte professionnel
- Ajuster leur posture relationnelle pour favoriser la coopération
- Utiliser des outils de communication favorisant la confiance et la fluidité des échanges
- Expérimenter des pratiques d'intelligence collective et de co-développement

PROFIL INTERVENANT :

Formateurs - Coachs certifiés spécialisés en communication et RPS et/ou Psychologues du travail spécialisés en communication et RPS .

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Les apports théoriques s'articulent en fonction des pratiques et vécus professionnels des participants
Nos techniques d'animation favorisent l'expression des participants (Expériences - retour d'expériences, connaissances, difficultés...) et s'articulent autour de mises en situation, exercices, tests, simulations, jeux, films, plans d'actions individualisés, etc.

MOYENS MATERIEL ET TECHNIQUE

Salle dédiée, Vidéoprojecteur, paperboard et tout matériel spécifique au domaine d'activité

Durée	Dates/horaires et période de réalisation	Effectif
1 jour 7 heures	Horaires : 9h00 12h30 - 13h30 17h00 Dates Intra : A définir sur 2026	Entre 5 et 12 participants.

LIEU de FORMATION :

Session intra-établissement : Sur site

TARIF :

Session intra-établissement : 1150€/J/G

*TVA non applicable J=Jour, G=Groupe

Sanction / Modalités évaluation	Suivi exécution	Support
- Questionnaire appréciation - Vérifications connaissances acquises (écrit ou oral) - attestation de fin de Formation	- Emargement par ½ journée - Questionnaire en début formation - Questionnaire en fin formation	Livret numérique

CONTENU DU PROGRAMME

Tour de Table – Attentes stagiaires

Cadre de bienveillance

Le collectif aujourd'hui : retrouver du sens dans un environnement en transformation

Objectif

Comprendre les évolutions du travail collectif et leurs impacts.

Transformations dans la fonction publique et effets ressentis :

Evolutions organisationnelles, travail hybride Complexification

des missions,

Tensions entre efficacité, qualité et sens,

Impacts sur les relations interprofessionnelles.

Perte de repères, Fatigue

relationnelle,

Difficultés de coopération,

Besoin de sens partagé.

Cohésion et sens comme deux besoins fondamentaux du collectif

Les valeurs communes : Socle du sens et de la cohésion

Objectif

Faire émerger les valeurs partagées comme fondement du collectif.

Valeurs individuelles / valeurs collectives

Les valeurs comme repères du travail collectif

Ce qui donne du sens au travail en équipe

Les conditions de la cohésion :

Confiance,

Reconnaissance, Respect,

Coopération,

Engagement partagé

“Nos valeurs communes aujourd’hui”

Priorisation des valeurs structurantes du collectif

Ce qui fait cohésion / ce qui fragilise le collectif

Objectif

Analyser les dynamiques réelles du collectif.

Les cercles vertueux de la coopération

Les cercles vicieux des incompréhensions et tensions

Les effets des non-dits et interprétations

Les facteurs organisationnels qui influencent la cohésion

Méthodes et Moyens pédagogiques

Mises en situations, Analyse de situations vécues :

“Ce qui favorise / ce qui fragilise notre collectif” / débriefing Individuel et collectif

Communication et relations interprofessionnelles

Objectif

Comprendre et améliorer la qualité des relations professionnelles. Les

bases d’une communication constructive

Différentier / Faits / opinions / ressentis / interprétations

Écoute active et reformulation

Les jeux relationnels dans les équipes

Introduction aux dynamiques de tension (Triangle de Karpman)

Méthodes et Moyens pédagogiques

Apports théoriques, Mises en situations, exercices de communication débriefing Individuel et collectif

L'intelligence collective au service du collectif

Objectif

Expérimenter une méthode de coopération concrète.

Principes de l'intelligence collective

Posture d'écoute et de co-construction

Méthode de co-construction et de développement :

Situation apportée par un participant, questionnement collectif, Analyse

/Pistes d'action/ Finalités

Renforcer la coopération réelle

Valoriser les expériences

Construire des solutions issues du collectif

Méthodes et Moyens pédagogiques

Exercices réflexifs en sous groupe , Mises en situations.

Engagements collectifs et remettre du sens dans l'action

Objectif

Transformer la réflexion en actions concrètes.

Leviers de cohésion identifiés

Bonnes pratiques relationnelles à renforcer :

Rituels d'équipes, charte relationnelle ...Etc

Engagements individuels et collectifs

Production de

Pistes d'amélioration du fonctionnement d'équipe

Accords collectifs simples

Actions concrètes à court terme

Méthodes et Moyens pédagogiques

Ateliers participatifs, Mises en situations, débriefings

Evaluations, Bilan et Fiches d'actions ciblées à CT et MT.

Ce qu'en disent nos participants/Témoignages

Management Prévention - RPS

12- 13 février 2026

« Une formation très intéressante sur un sujet plus que d'actualité.
Tous les éléments appris permettront d'aborder plus professionnellement des situations complexes dans nos services. »

Laurence T- Cheffe de service sciences Po – Toulouse

Prevention du stress

05 juin 2026

« Excellente approche avec des exercices pratiques, des exemples et des conseils à mettre en œuvre dans notre quotidien professionnel. »

Floriance C– Agent des finances publiques – DGFIP Poitiers

Initiation Sophrologie

19 septembre 2025

« Les exercices déstabilisent par leur simplicité, mais leur efficacité est redoutable.
Participer à cette formation fut, sans exagérer, l'une de mes meilleures décisions de l'année.
Je tiens à remercier la formatrice. »

CRPC Bordeaux

Gestion des conflits et Cohésion

27 mars 2026

« Très positive, elle m'a permis de mieux appréhender les réactions des autres de réfléchir à nos propres comportements, à mettre en pratique pour mieux gérer les conflits. »

Isabelle. A -Agent des finances publiques – SGC Châteaurenard

Prévenir les conflits et retrouver de la cohésion

26 Aout et 27 octobre 2025

Excellente formation, elle me semble essentielle dans la vie professionnelle et personnelle, et devrait même être obligatoire.

Violaine. V- Agent technique -Mairie de Mirabel

Prévenir gérer les conflits

11-12 Décembre 2025

« Formation dynamique et vivante avec plusieurs jeux et mises en pratiques qui permettent de bien comprendre les notions évoquées. »

Rachel. S- Agents- SGC Orly

Gestion de l'agressivité et des incivilités

27-28 novembre 2025

« Formation riche et intense sur une thématique complexe. Beaucoup d'outils à disposition pour mieux comprendre le sujet ; cas concrets.»

Eliette. E- Gestionnaire – procédures douanières- DGFIP Montpellier

Préparer les conditions d'une communication apaisée en toute circonstance

15 Mai 2025

« Je ne voyais pas l'utilité avant d'arriver à cette action de formation mais j'ai été très surpris de voir que j'ai appris énormément appris sur comment communiquer et sur moi-même, sur les postures, les besoins et les limites. »

Florian. E -infographiste- Bureau Vallée- Montauban

Posture managériale dans un cadre associatif/Insertion

17 Novembre et 01 décembre 2025

« Très intéressante tant dans le contenu que dans l'interaction entre nous. »

Waida. A- Encadrant technique- IDEES - Montauban

Respect total des appréciations formulées par les participants