FORMATIONS

des Ressources & des Hommes

Programme 2027

« Aucun de nous ne sait ce que nous savons tous, ensemble ».

Euripide

édito

2027…

Il faut reconnaître une chose à notre époque : elle ne manque pas d'imagination.

Hier, il fallait transformer les entreprises. Aujourd'hui, il faut les rendre agiles. Demain, elles devront être robustes, régénératives, inclusives, apprenantes, attractives, responsables… Le tout en intégrant l'intelligence artificielle, en recrutant des talents rares, en fidélisant les équipes, en préservant la santé mentale et en répondant à des clients toujours plus exigeants.

Le programme est chargé.

L'intelligence artificielle redessine les métiers. Les organisations cherchent un nouvel équilibre. Les managers naviguent entre performance, engagement, santé mentale, attractivité, coopération et sobriété énergétique. Quant aux équipes, elles aspirent à trouver du sens, de la reconnaissance, des espaces de confiance… et parfois simplement le plaisir de travailler ensemble.

Depuis plus d'un quart de siècle, nous faisons un constat qui ne se dément pas : les difficultés qui surgissent dans les entreprises prennent souvent des formes nouvelles, mais racontent les mêmes histoires. Une équipe qui ne se parle plus. Un dirigeant qui porte seul des décisions difficiles. Un conflit qui s'enlise parce qu'il n'a jamais été traversé. Une organisation qui cherche des outils alors qu'elle réclame d'abord un espace pour penser.

Il serait tentant de croire qu'une nouvelle méthode, un nouvel acronyme ou un nouvel outil numérique suffira à résoudre ces défis. Nous n'y croyons pas. Nous croyons davantage à la rencontre qu'à la recette. À la conversation qui permet de comprendre avant de convaincre. Ou à la formation qui transforme autant les regards que les pratiques.

Car notre métier ne se limite pas à transmettre des savoirs. Former n'est qu'une partie du chemin. Depuis toujours, nous accompagnons les entreprises lorsqu'elles traversent des périodes sensibles : transformations organisationnelles, évolution des pratiques managériales, prévention des risques psychosociaux, médiation, qualité de vie et des conditions de travail, cohésion d'équipe, accompagnement

des dirigeants, analyse des pratiques professionnelles… Autant de situations où les réponses purement techniques montrent vite leurs limites. Changer une organisation ne consiste pas seulement à modifier un organigramme ou un processus. C'est permettre à des femmes et des hommes de retrouver la capacité d'agir ensemble.

Cette conviction irrigue chacune de nos interventions. Elle explique aussi pourquoi nos formations laissent une si grande place à l'expérimentation, au débat, au théâtre-forum, aux mises en situation, à l'intelligence collective. Parce que l'on n'apprend jamais aussi bien que lorsque l'on éprouve, lorsque l'on échange, lorsque l'on se surprend soi-même.

C'est probablement cela, notre fil rouge depuis 1999. Créer les conditions pour que les personnes se rencontrent autrement.

Alors oui, 2027 apportera certainement son lot d'imprévus. De nouvelles réglementations, de nouvelles technologies, de nouveaux défis que personne ne peut encore nommer. Nous ne savons pas tout ce que cette année nous réserve.

En revanche, nous savons ce que nous souhaitons continuer à construire avec vous : des entreprises où l'on peut apprendre, débattre, coopérer, grandir, décider et surtout se tromper… sans jamais renoncer à faire du travail un lieu de vitalité.

C'est avec cette ambition que nous avons conçu ce nouveau catalogue. Nous espérons qu'il sera pour vous bien davantage qu'un recueil de formations : une invitation à prendre le temps de réfléchir à votre organisation, à vos équipes, à vos projets, et surtout aux liens qui rendent tout cela possible.

Bonne découverte… et au plaisir de poursuivre cette aventure humaine à vos côtés.

L'équipe des Ressources et des Hommes

Nos engagements

des Ressources & des Hommes prend soin des femmes et des hommes de l'entreprise depuis 1999.

Notre mission est de les accompagner dans la découverte et/ou le développement de leurs ressources afin de leur permettre de sortir des problématiques professionnelles rencontrées et d'être ainsi au format de la réussite.

Soucieux de garantir l'adéquation entre les bonnes pratiques de l'accompagnement et de la formation d'une part et notre philosophie d'autre part, nous sommes certifiés QUALIOPI depuis 2020. Nos engagements clients sont les suivants :

Nous respectons la confidentialité des informations que vous nous confiez et nous utilisons précautionneusement vos références.

Nous prenons contact avec vous au moins une fois par an pour faire le point sur notre collaboration.

Nous réalisons un bilan de la formation à l'issue de chaque session et mesurons votre satisfaction.

Nous veillons à rester en adéquation avec vos besoins, vous qui êtes nos clients et nos partenaires.

Nous assurons le développement et l'enrichissement réguliers des compétences de nos formateurs afin d'alimenter notre pédagogie en continu.

À savoir

Financement : Nos formations peuvent être financées directement par l'entreprise ou faire l'objet, selon les situations, d'une demande de prise en charge auprès d'un OPCO.

À l'issue de la formation : Nos formations ne sont pas certifiantes. Un certificat de réalisation est établi à l'issue de chaque formation.

Qualité et satisfaction : Nos indicateurs de satisfaction et de résultats ainsi que leurs modalités de calcul sont consultables sur notre site internet.

Notre règlement intérieur est consultable sur notre site internet, www.desressourcesetdeshommes.com, dans la rubrique « Le cabinet ».

*** Passeport prévention :** Les formations signalées par la pastille « Passeport prévention » sont concernées par ce dispositif. Elles font l'objet d'une déclaration permettant de tracer les formations suivies en matière de santé et de sécurité au travail.

Notre pédagogie

Nous privilégions une pédagogie active et expérientielle, qui alterne apports théoriques, exercices pratiques, études de cas, mises en situation et expérimentations. Cette approche permet aux participants de s'approprier les concepts et les outils et de les transposer rapidement dans leur réalité professionnelle.

Les situations apportées par les participants occupent une place importante dans nos formations. Elles permettent de travailler au plus près des réalités rencontrées, de favoriser les échanges et de mettre immédiatement en pratique les apprentissages.
Selon les formations, nous utilisons également des vidéos pédagogiques créées par notre cabinet afin d'illustrer certains concepts, d'observer des situations et de prolonger la réflexion collective.

Un livret pédagogique est remis à chaque participant. Il reprend les principales notions et les outils abordés au cours de la formation et constitue une ressource mobilisable après celle-ci.

Afin de favoriser l'ancrage des acquis dans le temps, chaque participant est invité à construire son propre plan d'action en identifiant, tout au long de la formation, les évolutions qu'il souhaite mettre en œuvre dans sa pratique professionnelle. Ce plan peut être partagé avec son manager afin de favoriser le suivi des engagements pris.

Nos modalités d'évaluation

Avant la formation, un questionnaire permet de recueillir les attentes du participant et de réaliser un premier positionnement.
Au terme de la formation, les acquis sont évalués au regard des objectifs pédagogiques, selon des modalités adaptées : questionnaire, étude de cas, exercice pratique, mise en situation ou autoévaluation.
Chaque participant évalue également sa progression et sa satisfaction. Quatre semaines après la formation, un questionnaire à froid permet d'apprécier la mobilisation des acquis en situation professionnelle.

Nos modalités de suivi d'exécution

Le formateur suit la progression et l'atteinte des objectifs tout au long de la formation. Une feuille d'émargement atteste de la participation et un certificat de réalisation est établi à l'issue de la formation.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

L'accessibilité de nos formations aux personnes en situation de handicap est étudiée au cas par cas. Les besoins spécifiques sont identifiés en amont afin d'envisager les adaptations nécessaires et d'en vérifier la faisabilité.

Notre référente handicap, Anne-Sophie Charrois, peut être sollicitée pour étudier les besoins et, si nécessaire, faciliter la mobilisation de partenaires ou de ressources spécialisées.

l'Équipe

Jérôme GILLE - Co-gérant, Consultant, Coach, Formateur, accompagnement outplacement et accompagnement des dirigeants. Psychologue du travail, Intervenant en Prévention des Risques Professionnels, Maître-Praticien PNL, Praticien EMDR.

Anne-Sophie CHARROIS - Co-gérante, Consultante, Coach, accompagnement outplacement et bilans de compétences. Responsable pédagogique. Formatrice. Psychologue du travail, Intervenante en Prévention des Risques Professionnels, Maître-Praticien PNL, Praticienne EMDR. Référente qualité et handicap.

Eva LANFREDI - Chargée de la relation clients, référente administrative, animatrice de notre démarche qualité.

Mélanie FAYE - Co-gérante, Chargée de projet, Formatrice en communication et en développement personnel. Actrice et animatrice d'ateliers artistiques. Coach certifiée et Médiatrice.

Laurent NOUZILLE - Formateur en communication, management et développement personnel. Acteur et animateur d'ateliers artistiques. Coach certifié.

Sommaire

Motiver, engager et maintenir l'engagement

Inter*

Initiation au management 14
Management relationnel, les fondamentaux 15
Entretien annuel et entretien de parcours professionnel 16
Devenir un tuteur efficace et de confiance 17
Management intergénérationnel 18
Piloter un projet 19
Mobiliser et engager son équipe 20

Intra**

L'art du feed-back
L'art de manager à distance
Devenir facilitateur
Fiabiliser les recrutements
Le management positif
Entretien de parcours professionnel
Écrire des procédures
Accompagner le changement
Installer confiance et authenticité dans son équipe
Installer le mode coopératif dans son équipe
Le codéveloppement
NOUVEAUTÉ Management transversal – Coordination hors cadre hiérarchique

Autres formats***

Groupe d'analyse de pratiques (GAP) 21

** INTER – Nos formations inter-entreprises sont programmées à dates fixes et ouvertes aux inscriptions individuelles, sous réserve d'un nombre suffisant de participants.*
*** INTRA – Nos formations peuvent être organisées spécifiquement pour votre entreprise, à une date convenue ensemble et adaptées à votre contexte. Les contenus de formation sont disponibles sur notre site internet.*
**** AUTRES FORMATS – Sensibilisations, groupes d'analyse de pratiques et interventions courtes sont proposés en dehors de notre offre de formation.*

Sommaire

Prévenir, sensibiliser, inclure

Inter*

Prévenir et traiter les questions de RPS 23
Devenir référent harcèlement en entreprise 24
Devenir référent handicap 25
Poser un autre regard sur le handicap 26

Intra**

Process de résolution de conflit
Manager la qualité de vie au travail
Sensibilisation à la justice organisationnelle
Le management inclusif
NOUVEAUTÉ Cultiver un environnement de travail sain et respectueux
NOUVEAUTÉ CSE : Prévenir les risques psychosociaux, le harcèlement et les discriminations

Autres formats***

Sensibilisation aux risques psychosociaux 27
Comprendre et lutter contre le harcèlement en entreprise 28

** INTER – Nos formations inter-entreprises sont programmées à dates fixes et ouvertes aux inscriptions individuelles, sous réserve d'un nombre suffisant de participants.*
*** INTRA – Nos formations peuvent être organisées spécifiquement pour votre entreprise, à une date convenue ensemble et adaptées à votre contexte. Les contenus de formation sont disponibles sur notre site internet.*
**** AUTRES FORMATS – Sensibilisations, groupes d'analyse de pratiques et interventions courtes sont proposés en dehors de notre offre de formation.*

Sommaire

Grandir par soi-même et pour soi-même

Inter*

	Accompagner positivement la traversée du conflit	30
	Gérer les conflits relationnels avec assurance	31
	Gérer ses émotions	32
	Devenir formateur interne	33
	Animer des réunions fructueuses	34
	Gérer les stress professionnels	35
	Réussir à travailler avec (presque) tout le monde	36
	Développer l'écoute active	37
	S'organiser, gérer son temps	38
	Prendre la parole en public	39
NOUVEAUTÉ	L'art de la conversation courageuse	40
NOUVEAUTÉ	Développer sa présence	41
	Donner de l'impact à ses écrits professionnels	42
	Gagner en confiance pour prendre pleinement sa place	43
NOUVEAUTÉ	Gagner en assurance face aux situations déstabilisantes	44
	Anticiper et préparer le départ à la retraite	45

Intra**

- S'approprier les bases de la communication
- Lecture rapide
- Intégrer un groupe projet
- Se réconcilier avec l'orthographe
- Convaincre en 180 secondes
- Oser dire avec diplomatie et assertivité
- Gérer une relation client difficile

** INTER – Nos formations inter-entreprises sont programmées à dates fixes et ouvertes aux inscriptions individuelles, sous réserve d'un nombre suffisant de participants.*
*** INTRA – Nos formations peuvent être organisées spécifiquement pour votre entreprise, à une date convenue ensemble et adaptées à votre contexte. Les contenus de formation sont disponibles sur notre site internet.*

Programmation *par thèmes*
2027 - 2028

MOTIVER, ENGAGER ET MAINTENIR L'ENGAGEMENT

Initiation au management
8 et 9 mars 2027
16 et 17 septembre 2027
9 et 10 mars 2028

Management relationnel, les fondamentaux
11 et 12 mars, 8 et 9 avril, 13 et 14 mai 2027
10, 11, 17, 18, 24 et 25 juin 2027
14 et 15 oct., 15 et 16 nov., 9 et 10 déc. 2027
30 et 31 mars, 27 et 28 avril, 1 et 2 juin 2028

Entretien annuel et entretien de parcours professionnel
18 et 19 mars 2027
21 et 22 octobre 2027
23 et 24 mars 2028

Devenir un tuteur efficace et de confiance
26 mars 2027
19 novembre 2027
17 mars 2028

Management intergénérationnel
7 et 8 octobre 2027
12 et 13 octobre 2028

Piloter un projet
16, 17 sept., 15 oct. 2027
21, 22 sept. et 20 oct. 2028

Mobiliser et engager son équipe
30 sept. et 1er oct. 2027
5 et 6 octobre 2028

Groupe d'analyse de pratiques (GAP)
12 avril 2027
18 juin 2027
10 septembre 2027

PRÉVENIR, SENSIBILISER, INCLURE

Prévenir et traiter les questions de RPS
5 et 6 avril 2027
7 et 8 octobre 2027
6 et 7 avril 2028

Devenir référent harcèlement en entreprise
12 mars 2027
11 octobre 2027
10 mars 2028

Devenir référent handicap
11 mai 2027
23 novembre 2027

Poser un autre regard sur le handicap
16 mars 2027
12 octobre 2027

Sensibilisation aux risques psychosociaux
14 mai 2027
10 décembre 2027
15 mai 2028

Comprendre et lutter contre le harcèlement en entreprise
16 avril 2027
19 novembre 2027
5 mai 2028

GRANDIR PAR SOI-MÊME ET POUR SOI-MÊME

Accompagner positivement la traversée du conflit
1 et 2 avril 2027
25 et 26 novembre 2027
18 et 19 mai 2028

Gérer les conflits relationnels avec assurance
3 et 4 juin 2027
2 et 3 décembre 2027
1 et 2 juin 2028

Gérer ses émotions
18 et 19 mars 2027
4 et 5 octobre 2027
16 et 17 mars 2028

Devenir formateur interne
15, 16 avril et 14 mai 2027
11, 12 oct. et 8 nov. 2027
27, 28 avril et 15 mai 2028

Animer des réunions fructueuses
15 et 16 mars 2027
15 et 16 novembre 2027
30 et 31 mars 2028

Gérer les stress professionnels
1 et 2 avril 2027
2 et 3 décembre 2027
6 et 7 avril 2028

Réussir à travailler avec (presque) tout le monde
20 et 21 mai 2027
21 et 22 octobre 2027
11 et 12 mai 2028

Développer l'écoute active
14 et 15 octobre 2027
2 et 3 octobre 2028

S'organiser, gérer son temps
24 et 25 mai 2027
6 et 7 décembre 2027
29 et 30 mai 2028

Prendre la parole en public
7, 8 et 28 juin 2027
8, 9 et 30 juin 2028

L'art de la conversation courageuse
20 et 21 mai 2027
29 et 30 novembre 2027
11 et 12 mai 2028

Développer sa présence
8 et 9 avril 2027
29 et 30 novembre 2027
12 et 13 juin 2028

Donner de l'impact à ses écrits professionnels
24 et 25 juin 2027
8 et 9 juin 2028

Gagner en confiance pour prendre pleinement sa place
10 et 11 juin 2027
22 et 23 novembre 2027
15 et 16 juin 2028

Gagner en assurance face aux situations déstabilisantes
10 et 11 mai 2027
9 et 10 décembre 2027
22 et 23 mai 2028

Anticiper et préparer son départ à la retraite
14 et 15 juin 2027
15 et 16 juin 2028

Motiver, engager

et maintenir l'engagement

Initiation au management

prise de contact avec la fonction

Finalités

Comprendre les attentes et les enjeux de la fonction managériale
Se positionner par rapport à une future évolution professionnelle, s'assurer de sa motivation
Savoir prendre sa place vis-à-vis d'anciens collègues ou d'une nouvelle équipe
Détecter son potentiel managérial et ses axes de progrès

Pédagogie

Le formateur s'attache à conduire les participants dans un parcours de découverte des différents aspects de la fonction managériale. Chaque étape comporte un questionnement personnel. Apports théoriques. Administration d'un test de personnalité.

Dates

- 8 et 9 mars 2027
- 16 et 17 septembre 2027
- 9 et 10 mars 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Tout collaborateur qui envisage d'encadrer une équipe ou qui souhaite s'y préparer.

Constitution d'un groupe

De 4 à 8 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Concevoir théoriquement la fonction managériale

Les différents rôles du manager
Les principes de base du management
Les différents types de management
Théorie sur les éléments de la personnalité

Faire le point et se préparer à la fonction managériale

Analyse des éléments de motivation
Point sur les représentations de la fonction, ressources et zones d'inconfort
Exploration du sens de son engagement
Nécessaire changement du cadre de référence
Les incertitudes propres au rôle de manager

Trouver sa place et son style en tant que manager

Se connaître et trouver son efficacité relationnelle
Découverte et compréhension de son profil de personnalité
Les positions de vie, le modèle de l'analyse transactionnelle
Les croyances aidantes et limitantes, les détecter et les faire évoluer
Les erreurs à éviter dans son positionnement et dans la relation

Au-delà d'une clarification de son engagement sur la fonction managériale, le participant pourra identifier tous les aspects qu'il devra approfondir pour se sécuriser dans cette fonction

Intervenant(s)

Laurent NOUZILLE - Anne-Sophie CHARROIS

Management relationnel
les fondamentaux

Finalités

Donner au manager les repères, méthodes et outils nécessaires pour assumer pleinement son rôle.
Développer des relations de confiance permettant de conjuguer exigence et qualité de la relation
Créer les conditions de l'autonomie, de la performance et de la robustesse collective

Pédagogie

Apports théoriques, réflexion personnelle, démonstrations, exercices d'appropriation en sous-groupes, études de cas, vidéos pédagogiques.

Dates

- 11 et 12 mars, 8 et 9 avril, 13 et 14 mai 2027
- 10, 11, 17, 18, 24 et 25 juin 2027
- 14 et 15 oct., 15 et 16 nov., 9 et 10 déc. 2027
- 30 et 31 mars, 27 et 28 avril, 1 et 2 juin 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Tout manager en charge d'une équipe, ou qui se prépare à en encadrer une.

Constitution d'un groupe

De 4 à 8 personnes

Durée & Coût

6 jours (42 h) - 2520 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Identifier les différentes dimensions de son rôle et ajuster sa posture managériale aux situations rencontrées

Les quatre fonctions du manager : rôle, responsabilités et périmètre d'action
Connaissance de soi et efficacité relationnelle : points d'appui et zones de vigilance
Leadership, autorité, pouvoir et influence : construire sa légitimité
Les mécanismes de la confiance, le cadre et la juste distance relationnelle
Donner du sens aux décisions, aux objectifs et à l'action

Adapter sa communication et son accompagnement pour favoriser progression, responsabilisation et autonomie

Les fondamentaux de la communication interpersonnelle
Écoute, questionnement et reformulation
Feedback et recadrage constructif
Management situationnel, délégation et management de la performance

Mobiliser les leviers de la dynamique collective pour soutenir la coopération et réguler les tensions

Les ressorts de la motivation
Les principaux entretiens managériaux et la conduite des échanges
Les mécanismes du conflit, des résistances et la régulation des tensions
Conduire et accompagner le changement ; comprendre les résistances pour ajuster son accompagnement

Intervenant(s)

Laurent NOUZILLE - Anne-Sophie CHARROIS

Entretien annuel

et entretien de parcours professionnel

Finalités

Faire des entretiens individuels des temps de dialogue, de reconnaissance et de progression
Donner du sens à l'évaluation par des faits, des attentes claires et des regards partagés
Utiliser les entretiens pour développer les compétences, la responsabilisation et les perspectives professionnelles

Pédagogie

Apport méthodologique et conceptuel.
Utilisation de supports personnalisables et réutilisables.
Études de cas, jeux de rôle et expérimentation des techniques.
Utilisation active des apports de cas concrets des stagiaires.

Dates

- 18 et 19 mars 2027
- 21 et 22 octobre 2027
- 23 et 24 mars 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne devant conduire des entretiens annuels et des entretiens de parcours professionnel, ou amenée à les mener (manager, RH, direction…)

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Distinguer les finalités des différents entretiens et maîtriser leur cadre

Entretien annuel et entretien de parcours professionnel – Distinguer leurs objectifs, contenus et complémentarités
Cadre et obligations de l'employeur – Identifier les règles applicables à l'entretien de parcours professionnel
L'entretien dans le processus managérial – L'articuler avec les échanges et feedbacks réalisés tout au long de l'année

Préparer et objectiver l'entretien

Bilan de l'activité – S'appuyer sur des faits et des réalisations observables
Les biais de l'évaluation – Repérer ce qui peut altérer l'objectivité de l'appréciation
Objectifs et critères de réussite – Formuler des objectifs clairs, réalistes et porteurs de sens
Compétences et perspectives – Identifier les compétences mobilisées, à développer et les souhaits d'évolution

Conduire les différents types d'entretien

Cadre et déroulement – Structurer l'entretien et poser les conditions de l'échange
Écoute, questionnement et reformulation – Faire émerger la perception et les attentes du collaborateur
Feedback et reconnaissance – Valoriser les réussites et aborder les écarts à partir de faits
Désaccords et sujets délicats – Exprimer une difficulté et accueillir un point de vue différent

Transformer l'entretien en actions

Synthèse et engagements réciproques – Formaliser décisions, responsabilités et échéances
Plan d'action et suivi – Traduire les besoins identifiés en actions concrètes et en organiser le suivi

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Laurent NOUZILLE

Devenir un tuteur efficace et de confiance

sécuriser l'adaptation au poste et le parcours de formation

Finalités

S'approprier la mission de tuteur et ses enjeux
Construire une démarche d'acquisition des compétences
Accompagner sur le terrain et évaluer les acquis

Pédagogie

Apports méthodologiques et conceptuels.
Expérimentation des techniques.
Aide à la définition de lignes personnelles de progression.
Utilisation active des apports de cas concrets des stagiaires.

Dates

- 26 mars 2027
- 19 novembre 2027
- 17 mars 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne en charge de l'intégration et/ou de la formation de collègues, ayant une capacité d'empathie, le goût des autres et prête à intégrer de nouvellespratiques professionnelles

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

1 jour (7 h) - 420 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

S'approprier les enjeux de la mission de tuteur
Les différentes formes d'accompagnement individuel
Rappel de la mission du tuteur dans son contexte et des enjeux

Se préparer à exercer son rôle de tuteur
Les principes d'un accompagnement efficace
Les différents acteurs et leurs rôles
Construction de parcours pédagogiques en fonction d'objectifs d'apprentissage

Garantir la transmission des savoirs et savoir-faire
Identification des situations de travail formatrices
Les compétences clés à maîtriser
Évaluation des acquis

Créer les conditions d'un accompagnement opérant et respectueux
Les méthodes pédagogiques et les multiples façons d'apprendre
Intégration de phases de réflexivité dans l'apprentissage
Les points clés pour faire vivre l'accompagnement
Communication pendant l'apprentissage et intervention adaptée

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Mélanie FAYE

Management intergénérationnel

Faire de la diversité générationnelle une complémentarité

Finalités

Comprendre les différences de rapport au travail et au management sans enfermer dans les stéréotypes
Faire des différences de repères et d'attentes un levier de complémentarité et de coopération
Créer les conditions d'un management où chacun trouve sa place et contribue au collectif, quelle que soit sa génération

Pédagogie

Alternance d'apports méthodologiques et conceptuels
Exercices d'appropriation.
Études de cas concrets.
Élaboration d'un plan d'action.

Dates

- 7 et 8 octobre 2027
- 12 et 13 octobre 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Cadres, managers opérationnels souhaitant accueillir plutôt que de subir les différences générationnelles

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Identifier les effets possibles des différences générationnelles sur les relations de travail et ajuster sa lecture des situations

Générations X, Y, Z : repères et évolutions du rapport au travail
Stéréotypes, filtres et représentations : distinguer tendance générationnelle, parcours individuel et contexte de travail
Les attentes vis-à-vis du management : repérer les écarts possibles autour de l'autonomie, de la reconnaissance, du feedback, des règles et de la proximité

Adapter sa communication et ses interventions managériales pour maintenir une relation de confiance et réguler les incompréhensions liées aux différences de repères

Ajuster sa posture sans renoncer au cadre, aux responsabilités et aux exigences communes
Sécuriser la relation : fondamentaux de la relation interpersonnelle et mécanismes de la confiance
Repérer les filtres de perception et les jugements qui alimentent les incompréhensions
Écouter, questionner et reformuler pour comprendre la logique de l'autre.
Feedback, reconnaissance et expression des attentes
Repérer ce qui se joue derrière les tensions attribuées à l'âge et remettre la situation au travail
Construire des règles du jeu communes malgré des attentes ou habitudes différentes

Intervenant(s)

Laurent NOUZILLE - Anne-Sophie CHARROIS

Piloter un projet

installer une culture collaborative et favoriser l'intelligence collective

Finalités

Cadrer le projet et construire une feuille de route opérationnelle
Adapter sa méthode et piloter l'avancement
Mobiliser les acteurs et développer la coopération transversale

Pédagogie

Apports théoriques (méthodologiques et relationnels), études de cas apportées par les participants, travail individuel et collectif, exercices pratiques, échanges et retours sur les expériences de chacun. La formule 2 jours + 1 jour permet un retour terrain et des ajustements assurés par le formateur.

Dates

- 16, 17 sept. et 15 oct. 2027
- 21, 22 sept. et 20 oct. 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne étant amenée régulièrement ou ponctuellement à gérer des projets quels que soient leurs envergures et leurs enjeux.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

3 jours (21 h) - 1260 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Structurer le projet pour donner un cadre clair et partagé à l'action

Finalité, périmètre et résultats attendus – Clarifier le sens du projet, formuler les objectifs et définir les critères de réussite
Étapes, priorités et jalons – Construire une feuille de route simple et lisible
Parties prenantes et responsabilités – Identifier les acteurs, leurs rôles et leurs interdépendances
Risques et points de vigilance – Repérer ce qui peut affecter le projet et anticiper les réponses adaptées

Choisir et utiliser des méthodes de pilotage adaptées aux caractéristiques du projet

Approches planifiée et agile – Identifier leurs principes et choisir selon le contexte et le degré d'incertitude
Pilotage agile – Avancer par étapes courtes, prioriser, tester, recueillir du feedback et ajuster
La facilitation des temps collectifs – Concevoir des ateliers courts permettant de produire, arbitrer, résoudre un problème ou prendre une décision
Suivi du projet – Rendre visibles l'avancement, les écarts, les risques et les décisions à prendre

Créer les conditions de l'engagement et de la responsabilisation autour du projet

Management par le sens – Relier les contributions de chacun à la finalité du projet
Transversalité et interdépendances – Décloisonner les fonctionnements et faciliter la coopération entre métiers
Cadre et autonomie – Clarifier les responsabilités et les marges de décision de chacun.
Le feedback dans le projet – Rendre visibles les contributions, les écarts et les difficultés pour permettre aux acteurs d'ajuster leur action
Communication et régulation – Écouter les objections, traiter les désaccords et ajuster collectivement l'action

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Jérôme GILLE

Mobiliser et engager son équipe

impliquer et motiver un collectif

Finalités

Identifier les comportements managériaux, sources de motivation
Installer les conditions optimales de travail, de respect des individus et de succès de l'équipe
Impliquer et responsabiliser ses collaborateurs
S'interroger sur l'éthique de sa pratique managériale

Pédagogie

Mises en situation permettant de découvrir concrètement les processus en œuvre.
Échanges sur les conceptions divergentes dans le groupe.
Débriefing théorique par le consultant.
Apports et co-développement de solutions.

Dates

- 30 sept. et 1er oct. 2027
- 5 et 6 octobre 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Tout manager en charge d'une équipe.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Prendre connaissance des limites de l'autorité dans le management
Le faible effet des menaces ou des récompenses sur la poursuite d'un comportement attendu - La théorie bifactorielle de Herzberg - Les effets contre-productifs de la relation d'autorité

Construire une vision commune
Développement d'une mission et d'un projet qui suscitent l'adhésion - Les différents niveaux de maturité d'une équipe - Installation d'un échange permanent sur la mission et son sens - Vérification de la compréhension et de l'adhésion de tous - Déclinaison de la mission par des orientations et des buts précis

Créer l'alliance par une communication engageante
L'importance du climat d'association, de soutien et de reconnaissance - Le développement des personnes et des équipes - Les moyens de reconnaissance individuels et collectifs - Les habitudes de communication propices au partage - L'art d'obtenir sans imposer

Mettre en place une structure participative
Les structures efficaces de participation - L'échange des informations nécessaires - Identification et valorisation des stratégies de succès - L'accueil des suggestions et des idées d'amélioration - Le partage de la prise de décision ou le partage avant prise de décision - Des collaborateurs responsabilisés, impliqués, attentifs au fonctionnement et aux décisions concernant l'entreprise

Être au clair sur l'éthique managériale et les stratégies d'engagement
Éthique et moyens mobilisés
Les effets à court et long terme de l'engagement

Intervenant(s)

Laurent NOUZILLE - Jérôme GILLE

Groupe d'Analyse de Pratiques (GAP)

Nous proposons aux managers passés en formation chez nous de participer à un GAP (Groupe d'Analyse de Pratiques) afin d'entretenir et de consolider les bienfaits du passage en formation. Nous pouvons aussi animer un GAP en intra-entreprise, pour les managers d'une seule entreprise.

Finalités

Partager les retours d'expérience entre managers
Réactiver les concepts théoriques abordés en formation management
Entretenir une dynamique d'apprentissage par l'expérience
Redonner du souffle et de la motivation aux managers

SESSIONS PROGRAMMÉES

Dates

- 12 avril 2027
- 18 juin 2027
- 10 septembre 2027

Format & Tarif

225 € HT par participant – séance de 3h30

Constitution d'un groupe

De 4 à 12 personnes

EN ENTREPRISE

Dates

- À planifier avec l'entreprise

Format & Tarif

800 € HT pour le groupe – séance de 3h30

Constitution d'un groupe

De 4 à 12 personnes

Objectifs & Contenu

Identifier les situations managériales concrètes à analyser.
Analyser en profondeur une situation de management.
Identifier les points de blocage et les pistes de solutions.

Analyse des situations managériales quotidiennes
Identification des problématiques communes
Sélection collective des situations prioritaires
Exposé de la situation par le manager concerné
Identification des réussites et des obstacles rencontrés
Séance de questionnement et analyse en groupe : identification des causes, facteurs, enjeux, etc
Proposition de solutions ou pistes d'amélioration
Ajustement des stratégies et des pratiques si nécessaire
Élaboration d'un plan d'action ou de recommandations

À noter :

La participation au GAP n'est pas considérée comme de la formation, mais comme du conseil.

Intervenant(s)

Mélanie FAYE - Laurent NOUZILLE

Prévenir,

sensibiliser, inclure

Prévenir et traiter les questions de RPS

agir et en finir avec le fatalisme

*Passeport Prévention

Finalités

Acquérir les notions sur les différents risques psychosociaux
Disposer de repères permettant d'anticiper et de prévenir les situations à risque
Installer les sécurités relationnelles permettant de réduire les risques psychosociaux

Pédagogie

Alternance d'apports théoriques et d'exercices d'appropriation.
Études de cas concrets.
L'analyse des cas apportés par les participants sera privilégiée.

Dates

- 5 et 6 avril 2027
- 7 et 8 octobre 2027
- 6 et 7 avril 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Public

Tout manager en charge d'une équipe, cadre ou dirigeant.e d'entreprise, responsable des ressources humaines (dans une logique de prévention ou de traitement de situations de RPS), membre du CSE.

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Identifier le cadre législatif des RPS et les obligations de l'employeur

Définition de la notion de RPS et les différentes formes de prévention
Les six catégories de facteurs de risques psychosociaux
Les 9 principes généraux de prévention
Le parallèle avec les concepts de bien-être au travail, qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
Notion de responsabilité de l'employeur

Repérer les principales sources de risques psychosociaux et leurs manifestations en situation de travail

Les facteurs internes et externes existants ou potentiels et leurs conséquences
Harcèlement, quelques références théoriques
Le stress - rapide tour d'horizon sur les différentes théories : processus d'apparition, mécanisme d'adaptation et nocivité
Le burn-out (ou syndrome d'épuisement professionnel) : mécanismes et signes précurseurs

Analyser une situation de RPS afin de déterminer des actions de prévention adaptées

L'approche systémique pour :
- distinguer le vrai problème de l'expression du symptôme
- trouver des solutions créatives de sortie de crise

Application d'un plan d'action concret tenant compte des principes de prévention

Intervenant(s)

Jérôme GILLE - Anne-Sophie CHARROIS - Mélanie FAYE

Devenir référent harcèlement

*Passeport Prévention

en entreprise

Finalités

Maîtriser les missions du référent harcèlement
Se positionner comme une ressource et un relais d'information
Accompagner les situations avec méthode et discernement
Participer à une politique de prévention

Pédagogie

Théorie, réflexion sur des cas concrets apportés par les participants et le formateur.
Exercices de mise en application.

Dates

- 12 mars 2027
- 11 octobre 2027
- 10 mars 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Au bénéfice de référents ou futurs référents harcèlement.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

1 jour (7 h) - 420 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Définir le harcèlement et les principes de prévention

Les différentes formes de harcèlement
Les définitions légales et les définitions pratiques
Les différentes formes de prévention des risques
Le rôle et le périmètre du référent

Recueillir la parole

Installer une relation de confiance
Les jugements, croyances, filtres et interprétations : les obstacles à la communication
Questionnement et reformulation, ou comment lever les ambiguïtés tout en maintenant une relation de confiance, sans juger ni prendre parti

Gérer les situations de harcèlement

Réagir à un signalement - Protocole de traitement (interne ou externe)
Mise en place de procédures simples et efficaces

Intervenant(s)

Jérôme GILLE - Anne-Sophie CHARROIS

Devenir référent handicap

Finalités

Structurer et légitimer la mission du référent handicap au sein de l'entreprise
Maîtriser le cadre légal et les leviers d'action (recrutement, maintien dans l'emploi, sensibilisation)
Construire un plan d'action concret et adapté aux besoins de son organisation

Pédagogie

Apports théoriques et retours d'expérience terrain
Étude de cas concrets apportés par les participants
Initiation à l'élaboration d'un plan d'action personnalisé, réutilisable dès le retour en entreprise

Dates

- 11 mai 2027
- 23 novembre 2027

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

DRH, tout collaborateur des services RH, ou tout collaborateur s'apprêtant à devenir référent handicap.

Constitution d'un groupe

De 5 à 10 personnes

Durée & Coût

1 jour (7 h) - 420 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Maîtriser le cadre et le rôle du référent handicap
Cadre légal du handicap au travail et obligations de l'employeur
Missions, périmètre et posture du référent
Vocabulaire et bonnes pratiques pour parler du handicap sans maladresse

Concevoir une politique handicap adaptée à son entreprise
Diagnostic des besoins et des priorités
Actions clés : recrutement, intégration, développement de compétences, communication interne
Outils et indicateurs de suivi

Accompagner un collaborateur du recrutement au maintien dans l'emploi
Conduite d'entretien et aménagement de poste
Intégration dans une démarche RSE
Gestion des situations sensibles au quotidien

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Mélanie FAYE - Laurent NOUZILLE - Jérôme GILLE
Avec la participation des Papillons Blancs en Champagne : association spécialisée, depuis près de 70 ans dans l'accompagnement des personnes handicapées.

Poser un autre regard sur le handicap

Sensibilisation au handicap

Finalités

Déconstruire les préjugés et idées reçues sur le handicap
Adapter sa posture et sa communication au quotidien
Faire de la diversité un atout pour les équipes

Pédagogie

Théorie, réflexion sur des cas concrets apportés par les participants et le formateur.
Exercices de mise en application.
Initiation à l'élaboration d'un plan d'action.

Dates

- 16 mars 2027
- 12 octobre 2027

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Managers, référents handicap, responsables RH, dirigeants et salariés ayant dans leur équipe des personnes en situation de handicap

Constitution d'un groupe

De 5 à 10 personnes

Durée & Coût

1 jour (7 h) - 420 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Distinguer les différents types de handicap
Handicaps visibles et invisibles
Handicaps moteurs, psychiques, cognitifs, sensoriels
Troubles du neurodéveloppement (TDAH, DYS, TSA) et maladies invalidantes
Stratégies de compensation

Mobiliser les bons outils et partenaires
Désigner un tuteur, identifier les partenaires ressources
Accompagner vers une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

Adopter une posture inclusive au quotidien
Accueillir, observer, écouter sans maladresse
Adapter sa communication selon le handicap
Réflexes et astuces concrètes pour répondre aux besoins spécifiques

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Mélanie FAYE - Laurent NOUZILLE - Jérôme GILLE
Avec la participation des Papillons Blancs en Champagne : association spécialisée, depuis près de 70 ans dans l'accompagnement des personnes handicapées.

Sensibilisation aux risques psychosociaux

À noter : Cette sensibilisation est proposée sous la forme d'une intervention courte de 3h30. Elle ne constitue pas une action de formation et n'est pas intégrée à notre dispositif de formation professionnelle. Elle peut être suivie lors de nos sessions programmées ou organisée directement au sein de votre entreprise pour un groupe de collaborateurs.

Finalités

Acquérir les notions sur les différents risques psychosociaux
Posséder des points de repères permettant d'anticiper et de prévenir les situations à risque
Installer les sécurités relationnelles permettant de réduire les risques psychosociaux

SESSIONS PROGRAMMÉES

Dates

- 14 mai 2027
- 10 décembre 2027
- 15 mai 2028

Format & Tarif

225 € HT par participant – séance de 3h30

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

EN ENTREPRISE

Date

- À planifier avec l'entreprise

Format & Tarif

800 € HT pour le groupe – séance de 3h30

Constitution d'un groupe

De 4 à 12 personnes

Objectifs & Contenu

Identifier le cadre législatif et les obligations de l'employeur

Définition de la notion de RPS
Les 6 facteurs de risques psychosociaux (INRS)
La responsabilité de l'employeur et les conséquences pour l'entreprise
Les 3 types de prévention

Faire le point sur les différentes causes d'émergence des RPS

Les principales causes : violences internes et externes, organisation du travail
Les conséquences possibles : mal-être physique et psychique, burn-out, harcèlement, stress
Les signaux d'alerte

Intervenant(s)

Jérôme GILLE - Mélanie FAYE - Anne-Sophie CHARROIS

Comprendre et lutter contre le harcèlement *en entreprise*

À noter : Cette sensibilisation est proposée sous la forme d'une intervention courte de 3h30. Elle ne constitue pas une action de formation et n'est pas intégrée à notre dispositif de formation professionnelle. Elle peut être suivie lors de nos sessions programmées ou organisée directement au sein de votre entreprise pour un groupe de collaborateurs.

Finalités

Mieux comprendre le phénomène
Combattre le sentiment de fatalité

Objectifs & Contenu

Identifier les situations de harcèlement et les distinguer des situations de tension au travail

Le harcèlement, un phénomène d'actualité ?
Les idées reçues sur le sujet
La distinction entre harcèlement, conflit et exigence professionnelle
Les différentes formes de harcèlement
Les définitions légales et les définitions pratiques

Repérer les comportements à risque et adopter les réactions adaptées à sa position

Les 4 types de violences relationnelles à l'œuvre dans le harcèlement
Les dérives possibles (et évitables !) de l'humour et de la plaisanterie
Agir vite et simplement selon sa position : personne concernée, auteur présumé ou témoin

SESSIONS PROGRAMMÉES

Dates

- 16 avril 2027
- 19 novembre 2027
- 5 mai 2028

Format & Tarif

225 € HT par participant – séance de 3h30

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

EN ENTREPRISE

Date

- À planifier avec l'entreprise

Format & Tarif

800 € HT pour le groupe – séance de 3h30

Constitution d'un groupe

De 4 à 12 personnes

Intervenant(s)

Laurent NOUZILLE - Mélanie FAYE

Grandir

par soi-même et pour soi-même

Accompagner positivement la traversée du conflit

utiliser le conflit comme un moyen de coopération

Finalités

Changer de regard sur les tensions et les conflits
Comprendre les mécanismes émotionnels qui alimentent les tensions relationnelles
Faire du conflit un levier de régulation et de coopération

Pédagogie

Alternance d'apports théoriques, de démonstrations et d'exercices d'appropriation et de jeux de rôle. Études de cas concrets et travail personnel.
Travailler au plus près des réalités professionnelles garantit une exploitation des acquis immédiatement après la formation.

Dates

- 1 et 2 avril 2027
- 25 et 26 novembre 2027
- 18 et 19 mai 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Manager, facilitateur, tout.e salarié.e en charge d'une fonction de coordination, médiation.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Envisager le conflit positivement

Le conflit : de quoi parle-t-on ?
Distinguer le conflit de la violence relationnelle
Les mécanismes et déclencheurs du conflit
La place et le rôle des émotions dans le conflit

Intervenir en sécurité dans un conflit : la posture

La juste posture pour intervenir
Gérer les peurs : celles des autres et les siennes
Repérer les 4 formes de violences relationnelles
Accueil et verbalisation des émotions
Revisiter ses croyances limitantes sur le sujet

Sécuriser un passage par le conflit : le processus

Mettre en sécurité les parties
Le processus du conflit
Transformer la violence en conflit utile
Techniques d'intervention

Intervenant(s)

Mélanie FAYE - Anne-Sophie CHARROIS - Laurent NOUZILLE

Gérer les conflits relationnels avec assurance

s'affirmer avec assertivité

Finalités

Acquérir des réflexes comportementaux utiles dans des situations relationnelles difficiles
Savoir dire les choses avec diplomatie pour préserver et développer la relation
Savoir instaurer une relation équilibrée entre les différents protagonistes et créer un climat propice au travail en équipe
Traiter sans délai les conflits interpersonnels

Pédagogie

Alternance d'apports théoriques, de démonstrations et d'exercices d'appropriation et de jeux de rôle. Études de cas concrets et travail personnel.
Travailler au plus près des réalités professionnelles garantit une exploitation des acquis immédiatement après la formation.

Dates

- 3 et 4 juin 2027
- 2 et 3 décembre 2027
- 1 et 2 juin 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Manager, tout.e salarié.e exposé.e à des conflits, à de la violence verbale, à une difficulté relationnelle.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Intégrer les grands principes de la communication interpersonnelle

Les notions de réciprocité, de respect et de sécurité – Le concept de responsabilité individuelle – Les différents types de conflits – Identifier les zones d'inconfort relationnel (clients, collègues, patients...) et leurs modes d'expression

Identifier les mécanismes de surenchère et apprendre à les désamorcer

Identifier ses propres mécanismes relationnels – La juste distance dans les situations émotionnellement fortes – Trouver ses appuis – Utiliser ses émotions comme des indicateurs plutôt que les subir – Identifier ses croyances limitantes – Oser dire non – Traiter une objection avec délicatesse

Savoir restaurer une relation équilibrée

Gérer les non-dits, les sous-entendus et les conflits latents – Reformuler les besoins exprimés – Comprendre ce qui se joue dans la relation – Choisir un mode d'intervention sécurisant – Questionner sans jugement – Canaliser les comportements « refuge » et gérer l'après-conflit – Considérer l'autre comme capable d'évoluer et de faire autrement

Formuler et recevoir une critique

Exprimer des messages difficiles avec diplomatie – Gérer les sous-entendus – Accueillir les critiques justifiées et injustifiées – Assainir une situation grâce au recadrage relationnel

Intervenant(s)

Mélanie FAYE - Anne-Sophie CHARROIS - Laurent NOUZILLE

Gérer ses émotions
communiquer avec assurance et authenticité

Finalités

Comprendre ses émotions pour mieux les gérer
Utiliser l'émotion sans la subir ou la faire subir
Oser dire et savoir dire
Savoir réagir face à l'émotion d'un tiers

Pédagogie

Apports théoriques sur les plans méthodologique et relationnel.
Études de cas apportées par les participants.
Exercices pratiques.
Échanges et constats sur les expériences de chacun.

Dates

- 18 et 19 mars 2027
- 4 et 5 octobre 2027
- 16 et 17 mars 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne se sentant déstabilisée par ses propres émotions et souhaitant acquérir de nouveaux réflexes.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Identifier les fonctions de l'émotion afin de repérer ce qui se joue dans une situation professionnelle

Qu'est-ce que l'émotion ?
Peut-on gérer ses émotions ?
Le mécanisme déclencheur besoin/émotion
Identification et clarification de son émotion
Exploration de l'éventail des émotions

Mobiliser des stratégies permettant de réguler ses réactions émotionnelles et de développer une communication assertive

Comprendre l'influence des croyances, des interprétations et des évaluations sur la communication
La Communication Non Violente comme outil de clarification, d'expression des émotions et des besoins

S'affirmer avec tact

Notion d'intention positive : comprendre l'autre au-delà de son comportement
Prendre conscience de ses filtres pour sortir du jugement, des suppositions et de l'interprétation

Intervenant(s)

Mélanie FAYE - Anne-Sophie CHARROIS

Devenir formateur interne

transmettre ses compétences en interne

Finalités

Élaborer et préparer l'action de formation
Définir les objectifs pédagogiques et le parcours de formation
Construire des supports et utiliser les méthodes pédagogiques
Transmettre ses connaissances et ses savoir-faire en entretenant la motivation des apprenants
Évaluer le degré d'acquisition des connaissances
Formaliser une action de formation en situation de travail

Pédagogie

Apports méthodologiques et conceptuels. Expérimentation systématique de l'ensemble des techniques par chacun des stagiaires. Utilisation active des apports de cas concrets des stagiaires. Formule 2 jours + 1 jour pour permettre de tester les apprentissages.

Dates

- 15, 16 avril et 14 mai 2027
- 11, 12 oct. et 8 nov. 2027
- 27, 28 avril et 15 mai 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Salarié·e dépositaire d'un savoir ou d'un savoir-faire et amené·e à le transmettre, ou salarié·e en charge de l'intégration d'un collaborateur, ayant une capacité d'empathie, le goût des autres et la volonté d'intégrer de nouvelles pratiques professionnelles.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

3 jours (21 h) - 1260 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Concevoir l'action de formation

Les enjeux de la formation interne
Notion d'objectifs opérationnels et pédagogiques
Définition des messages à transmettre
Les méthodes pédagogiques et la progression pédagogique
Élaboration des supports, quelques règles pour le faire de manière efficace
Les conditions de réalisation d'une action de formation en situation de travail
Construction de parcours pédagogiques en fonction d'objectifs d'apprentissage

Animer des séquences de formation

Le rôle du formateur
L'attention aux besoins des apprenants
Gestion de sa propre charge émotionnelle
Accompagnement d'un groupe ou d'une personne (rythme, intensité…)
Cadrage d'une formation selon les 5 temps du démarrage
Les différents canaux de perception de l'information
Comment susciter la participation, motiver, impliquer chacun
Les différents styles d'animation en fonction du public
La créativité et le jeu
Les situations délicates : les résistances à l'acquisition de nouvelles connaissances
La conclusion d'une formation

Évaluer l'effet de l'intervention

L'évaluation comme partie intégrante de l'apprentissage
Les différents types d'évaluation et élaboration de sa propre méthode

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Mélanie FAYE

Animer des réunions fructueuses

en finir avec les réunions inutiles !

Finalités

Redonner du sens aux temps de réunion
Faire de la réunion un espace d'intelligence collective
Développer une posture d'animateur-facilitateur
Rendre les réunions plus vivantes face aux aléas du collectif

Pédagogie

Apports théoriques, exercices d'appropriation en sous-groupes, études de cas concrets, travail personnel, mises en situation.
Au terme de la formation, chaque stagiaire aura pris en main une réunion qu'il animera en mettant en application l'ensemble des apprentissages.

Dates

- 15 et 16 mars 2027
- 15 et 16 novembre 2027
- 30 et 31 mars 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne qui désire améliorer son efficacité ou son aisance dans l'animation de collectifs, de séances de travail.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Donner une raison d'être à la réunion

Pourquoi les réunions existent depuis la nuit des temps ? – Identifier la finalité réelle d'une réunion : informer, décider, réfléchir, résoudre, coordonner, construire… – Formuler un objectif clair et définir ce qui doit être différent à l'issue de la réunion

Concevoir le bon format

Construire une séquence adaptée à l'objectif – Mettre en place les conditions d'écoute, de réflexion, d'échanges et de décision – Varier les modalités d'animation et de participation – Faire émerger les idées et mobiliser les ressources du groupe, y compris à distance

Mettre le groupe au travail

Techniques d'animation favorisant la participation et la coopération – Faire circuler la parole – Utiliser le questionnement et la reformulation pour favoriser l'expression et la compréhension mutuelle

Réguler ce qui se joue

Repérer ce qui freine un collectif : silences, retrait, opposition, tensions, digressions… – Recadrer les comportements et redistribuer la parole avec tact – Faire des désaccords une ressource plutôt que chercher systématiquement à les faire disparaître

Clôturer sur des actions et de l'engagement collectif

Faire émerger des engagements concrets : qui fait quoi, pour quand ? – Donner une vision claire de la suite – Utiliser le feedback pour faire progresser collectivement les pratiques de réunion

Intervenant(s)

Mélanie FAYE - Anne-Sophie CHARROIS

Gérer les stress professionnels

ou comment retrouver de la sérénité dans l'exercice de sa mission ?

Finalités

Comprendre les mécanismes du stress et repérer les déséquilibres
Réguler son stress et préserver ses ressources
Prévenir le stress chronique et les situations d'épuisement

Pédagogie

Apports théoriques et méthodologiques.
Transmission de techniques simples de gestion émotionnelle.
Démonstrations.
Exercices individuels et en sous-groupes.

Dates

- 1 et 2 avril 2027
- 2 et 3 décembre 2027
- 6 et 7 avril 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Public

Toute personne désirant acquérir du confort émotionnel dans les moments à enjeu ou dans le quotidien, disponible pour revisiter ses modes de fonctionnement et y introduire du changement.

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Identifier les mécanismes du stress et les facteurs qui contribuent à maintenir ou à rompre son équilibre

Le stress comme mécanisme d'adaptation – Comprendre ses effets physiologiques, émotionnels, cognitifs et comportementaux
Stress ponctuel et stress chronique – Repérer quand l'adaptation devient coûteuse et épuise les ressources
Facteurs de stress, ressources et charge globale – Identifier l'impact du travail, de l'environnement et des événements de vie
Les signaux d'alerte – Repérer les évolutions du sommeil, de l'énergie, des émotions, de la concentration et des comportements

Expérimenter des stratégies de régulation adaptées aux situations rencontrées

Régulation émotionnelle – Identifier et comprendre ses émotions pour mieux agir
Pensées et interprétations – Repérer ce qui amplifie le stress et prendre de la distance
Régulation physiologique – Expérimenter respiration, récupération et recentrage
Ressources et marges de manœuvre – Distinguer ce qui peut être modifié, négocié, accepté ou soutenu par d'autres
Les stratégies d'adaptation – Construire des réponses différentes selon que l'on peut agir sur la situation, sur son organisation, sur la relation ou sur sa manière de l'appréhender

Repérer les situations à risque et mobiliser les ressources permettant d'agir avant l'épuisement

Le processus d'épuisement – Comprendre l'effet de l'accumulation des contraintes et du manque de récupération
Les facteurs de protection – Mobiliser soutien, autonomie, reconnaissance, sens et récupération
Limites et demande d'aide – Exprimer une difficulté, un besoin ou une limite et savoir solliciter les ressources adaptées
Son équilibre de santé mentale – Identifier ses points de vigilance, ses ressources et ses propres signaux d'alerte

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Jérôme GILLE - Mélanie FAYE

#bienveillancesanscomplaisance #nonjugement #complementarite

Réussir à travailler avec (presque) tout le monde

Finalités

Trouver sa place et les complémentarités dans le groupe
Comprendre les mécanismes relationnels pour agir dessus de manière efficiente
Mieux travailler et communiquer avec ses collègues

Pédagogie

Apports théoriques - Exercices d'appropriation. Travail personnel - Études de cas concrets apportés par les participants. Simulations - Jeux de rôle.

Dates

- 20 et 21 mai 2027
- 21 et 22 octobre 2027
- 11 et 12 mai 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne désirant améliorer ses relations avec ses collègues, ses collaborateurs ou sa hiérarchie.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Identifier les dynamiques relationnelles à l'œuvre dans son environnement professionnel

Notion de système relationnel
Compréhension du système humain et de ce qui l'alimente
Identification des synergies
Reconnaissance des zones d'excellence
Identification du positionnement de chacun

Décoder les mécanismes qui influencent les relations

Premier et second degré dans les échanges
Les mécanismes de projection
Notion de « modèle du monde », découverte du sien et recherche de celui de l'autre
Se donner les moyens de comprendre les représentations de chacun
Répondre de manière appropriée aux sollicitations

Ajuster sa manière d'agir pour développer des relations plus collaboratives

Les effets d'une communication circulaire
Techniques de clarification des propos de ses interlocuteurs
Questionnement pour clarifier leurs intentions et leurs véritables besoins
Développement de stratégies créatives
Acquérir ou développer de la souplesse relationnelle en changeant sa manière d'agir
Rétablissement du contact
Réinstallation des échanges collaboratifs

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Laurent NOUZILLE - Mélanie FAYE

#profondeur #tact #depasserlesblocages

Développer l'écoute active

un art subtil et utile !

Finalités

Entrer en relation avec l'autre de manière authentique et empathique
Prendre conscience de ce qui fait obstacle à l'écoute
Faire de l'écoute active un outil subtil et utile en contexte professionnel
Dépasser les blocages et tensions relationnelles
Instaurer un climat de confiance dans les échanges

Pédagogie

Apports théoriques et méthodologiques - Analyse de cas individuels
Aide à la définition de lignes personnelles de progression.
Jeux de rôles et mises en situation concrètes.
Exercices et mises en situation pour prendre conscience de ses propres freins et de ses atouts.

Dates

- 14 et 15 octobre 2027
- 2 et 3 octobre 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Public

Toute personne qui souhaite développer sa capacité d'écoute et de connexion relationnelle. Tout salarié en position d'écoute : accueil de personnes, conduite d'entretien, face-à-face ...

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Appliquer les grands principes de l'écoute active

Qu'est-ce que l'écoute active ?
Les atouts en milieu professionnel
Prendre conscience de son utilité en contexte professionnel
Distinguer « entendre » et « écouter »

Identifier ses freins et ses atouts

Les jugements, croyances, filtres et interprétations : les obstacles à la communication
Connaître les siens et repérer ceux de l'interlocuteur

Utiliser les leviers de l'écoute active

La synchronisation, ou comment écouter le langage verbal de son interlocuteur
Questionnement et reformulation, ou comment lever les doutes et ambiguïtés tout en établissant de la confiance
Savoir se taire et observer
La Communication Non Violente, ou comment utiliser l'émotion comme une information pour mieux se comprendre

Intervenant(s)

Mélanie FAYE - Anne-Sophie CHARROIS

#organisation #voleursdetemps #efficacite

S'organiser, gérer son temps

retrouver son efficacité et gagner en confort

Finalités

Comprendre sa relation au temps
Acquérir des méthodes d'organisation
Hiérarchiser les priorités
Prendre du recul sur sa mission professionnelle
Revenir à l'essentiel

Pédagogie

Analyse de son rapport au temps, apports théoriques, acquisition d'outils, exercices d'appropriation en sous-groupes, détermination d'objectifs personnels d'amélioration.

Dates

- 24 et 25 mai 2027
- 6 et 7 décembre 2027
- 29 et 30 mai 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne désirant avoir une gestion de son temps plus structurée et confortable.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Identifier ses priorités et les mécanismes qui influencent sa gestion du temps

Clarifier mission, responsabilités et priorités – Distinguer l'essentiel de ce qui occupe simplement du temps
Le cercle d'influence – Identifier ce sur quoi agir
Son rapport au temps – Repérer habitudes, croyances et automatismes
Les lois du temps – Questionner sa manière de planifier et d'agir
Temps, attention et énergie – Adapter son activité à sa disponibilité cognitive

Réguler les sollicitations et protéger son temps et son attention

Urgent, important, prioritaire – Arbitrer plutôt que subir les demandes
Interruptions et sollicitations – Limiter la fragmentation et préserver des temps de concentration
Cadrer et négocier les demandes – Clarifier les priorités, négocier un délai et savoir dire non
Les sollicitations numériques – Réguler e-mails, messageries et notifications
Déléguer efficacement – Confier ce qui peut l'être et poser un cadre clair

Construire une organisation personnelle simple, réaliste et durable

Choisir quand agir – Traiter, planifier, déléguer ou renoncer
Planifier sans surcharger – Réserver du temps aux priorités et aux imprévus
Regrouper les activités – Limiter les changements de tâche
Alléger sa charge mentale – Organiser et suivre les tâches à réaliser
Installer ses rituels d'organisation – Faire le point et ajuster ses priorités

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Mélanie FAYE

#donnerdelenthousiasme #confianceensoi #miseenscene

Prendre la parole en public

Trouver sa voix, prendre sa place, donner envie d'écouter

Finalités

Changer de regard sur la prise de parole
Devenir metteur en scène de ses prises de parole
Trouver une posture authentique et confortable
Dédramatiser l'exercice et y trouver du plaisir
Faire de ses prises de parole des moments collectifs qui ont du sens et de la valeur

Pédagogie

Apports théoriques et pratiques issus du champ théâtral.
Nombreuses mises en situation et expérimentations.
Utilisation de la vidéo le troisième jour.

Dates

- 7, 8 et 28 juin 2027
- 8, 9 et 30 juin 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne désirant améliorer sa prise de parole en réunion, devant de petits ou de grands collectifs

Constitution d'un groupe

De 4 à 8 personnes

Durée & Coût

3 jours (21 h) - 1260 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Une approche technique pour :
1. Construire et structurer une prise de parole claire et engageante

Organiser ses idées et ses supports – Choisir un plan adapté à son objectif et à son public – Donner du sens et de l'impact à son message – S'inspirer des techniques du pitch pour capter l'attention et aller à l'essentiel

Une approche psychologique pour :
2. Mobiliser ses ressources personnelles et créer l'alliance avec son public

Identifier les freins et les croyances qui limitent sa prise de parole – Mobiliser ses émotions comme des ressources – Rester disponible face aux réactions ou résistances – Entrer en relation avec le groupe et construire une alliance sincère avec son public

Une approche corporelle pour :
3. Utiliser son corps et sa voix pour renforcer sa présence

Apprivoiser le trac – Trouver des appuis corporels solides – Utiliser sa posture et sa gestuelle au service du message – Prendre conscience de ses angles morts – Explorer les possibilités de sa voix, du silence et du regard

Une approche théâtrale pour :
4. Mettre en scène sa prise de parole et faire face aux imprévus

Utiliser l'espace et les déplacements – Jouer avec le rythme, les silences et les variations – Développer sa capacité de rebond et d'improvisation – S'inspirer du jeu théâtral pour captiver et impliquer son public – Utiliser ses notes sans perdre la relation

Intervenant(s)

Laurent NOUZILLE - Mélanie FAYE

L'art de la conversation courageuse

Intervenir au plus tôt pour prévenir les difficultés

Finalités

Oser aborder les situations délicates et les sujets difficiles avec ou sans lien hiérarchique
Intervenir au plus tôt pour prévenir les conflits, les tensions et les dérapages
Sortir du continuum : laisser du temps / laisser faire / laisser pourrir

Pédagogie

Alternance d'apports théoriques, d'exercices pratiques et de mises en situation.
Expérimentations à partir de situations professionnelles concrètes proposées par les participants.
Débriefings collectifs pour analyser les postures, les réactions ...

Dates

- 20 et 21 mai 2027
- 29 et 30 novembre 2027
- 11 et 12 mai 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Managers, facilitateurs, référents, responsables d'équipe, cadres ou toute personne ayant un rôle de régulation au sein d'un collectif de travail.

Constitution d'un groupe

De 4 à 8 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Identifier les situations qui nécessitent une conversation courageuse

Repérer les situations qui nécessitent une intervention : comportement inadapté, objectif non atteint, conflit ou tension entre collaborateurs, attitude ou propos problématiques, rappel d'une règle ou du cadre, situation de souffrance ou de désengagement, désaccord avec une décision…
Clarifier son rôle, son cadre d'intervention et sa légitimité à dire

Conduire un échange dans une situation de désaccord en favorisant un dialogue constructif

Identifier ses propres mécanismes d'évitement et ses croyances limitantes : peur du conflit, de blesser, d'être méchant, d'aggraver la situation ou de ne pas savoir quoi répondre
Explorer la frontière entre bienveillance, laxisme et complaisance
Savoir mettre « le problème sur la table » plutôt que « quelqu'un au pilori »

Conduire une conversation difficile et faire face à ce qu'elle déclenche

Dire les choses sans agresser, menacer, humilier ni moraliser
Nommer les faits avec précision et faire émerger ce qui n'a pas encore été dit
Utiliser les interprétations et les jugements négatifs comme leviers d'alliance et de compréhension mutuelle
Savoir composer avec ses émotions et celles de son interlocuteur
Accueillir sans se laisser déstabiliser par le déni, la victimisation, les émotions fortes, le silence, la contre-attaque ou la culpabilisation
Formuler des demandes claires, précises, réalistes et engageantes
Vérifier l'engagement dans le changement et son inscription dans la durée

Intervenant(s)

Mélanie FAYE - Laurent NOUZILLE

Développer sa présence

Incarner son message et développer son impact dans la relation professionnelle

Finalités

Développer une présence professionnelle plus consciente et ajustée aux situations
Mettre en cohérence intention, parole, posture et engagement corporel pour mieux porter un message, un projet ou une décision
Développer sa capacité à être pleinement disponible à soi, à l'autre et à ce qui se passe dans la relation

Pédagogie

Alternance d'apports, d'exercices pratiques et de mises en situation. Expérimentations autour de la posture, de la respiration, de la voix et du mouvement. Travail à partir de situations professionnelles concrètes. Temps d'observation, de feedback et d'analyse des expériences vécues.

Dates

- 8 et 9 avril 2027
- 29 et 30 novembre 2027
- 12 et 13 juin 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Public

Managers, responsables d'équipe, chefs de projet et professionnels souhaitant renforcer leur présence et leur impact dans les situations relationnelles à enjeu.

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Mobiliser ses ressources corporelles, émotionnelles et mentales pour renforcer sa présence dans les situations professionnelles

Présence et perception de soi – Prendre conscience de sa posture, de sa respiration, de ses sensations et de son état interne
Ancrage et stabilité – Trouver ses appuis et mobiliser ses ressources pour rester présent dans les situations à enjeu
Hauteur et engagement – Prendre du recul, élargir son regard puis revenir au concret et à l'action
Régulation émotionnelle – Accueillir ce qui se présente et retrouver une capacité de choix

Mettre en cohérence intention, parole et posture pour renforcer l'impact de son message

Clarifier son intention – Identifier ce que l'on souhaite réellement porter
Corps et message – Expérimenter l'impact de la posture, du regard, de la voix et du mouvement
Congruence – Rechercher la cohérence entre ce que l'on pense, dit et donne à percevoir
Prendre sa place – Porter un projet, une idée ou une décision avec justesse

Ajuster sa présence pour développer la qualité de la relation

Aller vers et prendre du recul – Ajuster engagement et juste distance
Donner et recevoir – Proposer, écouter, laisser venir et accueillir
Présence à l'autre – Être attentif au verbal, au non-verbal et à ce qui émerge
Accueillir l'imprévu – S'adapter sans perdre son intention ni ses appuis

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Mélanie FAYE

#clarete #ecriresimple #trouverlesmotsjustes

Donner de l'impact à ses écrits professionnels

Passer de l'idée juste au message clair

Finalités

Gagner en fluidité et souplesse dans la rédaction
Produire des écrits qui répondent aux objectifs
Soigner le fond et la forme

Pédagogie

Apports théoriques et méthodologiques.
Exercices de lecture critique et réécriture de textes.
Expérimentations individuelles et en sous-groupes.
Aide à la définition de lignes personnelles de progression.

Dates

- 24 et 25 juin 2027
- 8 et 9 juin 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne ayant à produire des écrits dans le cadre professionnel et désireuse de fiabiliser ses productions.

Constitution d'un groupe

De 3 à 8 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Éviter les pièges de l'écrit professionnel

Repérer les fautes et erreurs les plus fréquentes
Identifier les confusions grammaticales et lexicales courantes
Repérer les formulations maladroites, ambiguës ou involontairement agressives
Déjouer les automatismes du langage professionnel (formules « rond de cuir », toutes faites, vides de sens, sigles incompréhensibles…)

Produire un écrit simple et clair

Techniques de créativité pour développer ses idées
Les différents plans possibles selon l'objectif
Positiver le contenu
Rendre compte de situations complexes avec tact et précision
Écrire avec l'IA sans lui abandonner le stylo (usages, précautions, formuler des prompts efficaces)

Écrire pour être lu jusqu'à la fin du texte

Produire un écrit courtois et dynamique
Trouver le juste niveau de langage : ni langage parlé, ni langue de bois
Distinguer familiarité, convivialité et professionnalisme
Formuler une demande, un désaccord, un rappel ou une réponse négative sans créer inutilement de tension
Travailler la dimension relationnelle de l'écrit

Intervenant(s)

Mélanie FAYE - Anne-Sophie CHARROIS

Gagner en confiance
pour prendre pleinement sa place

Finalités

Retrouver son efficacité professionnelle en développant une attitude assertive
S'affirmer sans agressivité - Sortir des comportements refuge
Gérer les différentes situations de la vie professionnelle avec sérénité
Trouver son style relationnel

Pédagogie

Apport méthodologique et conceptuel.
Études de cas, jeux de rôle et expérimentation des techniques.
Utilisation active des apports de cas concrets des stagiaires.

Dates

- 10 et 11 juin 2027
- 22 et 23 novembre 2027
- 15 et 16 juin 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne volontaire, ouverte à la connaissance de soi et désirant améliorer sa capacité à s'affirmer dans sa vie professionnelle.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Identifier les mécanismes qui influencent la confiance en soi

Construction de l'image de soi – Repérer ce qui influence la manière dont on se perçoit
Se connaître et reconnaître sa valeur – Identifier ses qualités, compétences et points d'appui
Le dialogue intérieur – Repérer les « petites voix », croyances et jugements qui renforcent ou fragilisent la confiance
Regard sur soi et regard des autres – Prendre de la distance avec la peur du jugement

Repérer les mécanismes relationnels qui fragilisent ou renforcent sa confiance

Revenir au terrain des faits – Distinguer faits, interprétations et jugements
Trouver sa juste place – S'affirmer sans s'imposer ni s'effacer
Les rôles dans la relation – Repérer ses automatismes relationnels

Mobiliser ses ressources pour agir avec davantage de confiance

S'appuyer sur ses réussites – Identifier et remobiliser ses capacités
Mobiliser ses ressources – S'appuyer sur ses compétences et ses expériences
Oser agir malgré le doute – Expérimenter pour développer progressivement sa confiance

Intervenant(s)

Jérôme GILLE - Anne-Sophie CHARROIS

Gagner en assurance face *aux situations déstabilisantes*

Finalités

Prendre sa place avec davantage d'assurance dans les situations professionnelles
Mieux faire face aux situations qui génèrent doute ou inconfort
Oser agir et s'exprimer même lorsque la confiance vacille
Développer des appuis durables pour ne pas se laisser déstabiliser

Pédagogie

Apports théoriques (sur les plans méthodologique et relationnel).
Études de cas apportés par les participants.
Exercices pratiques.
Utilisation de l'expression corporelle

Dates

- 10 et 11 mai 2027
- 9 et 10 décembre 2027
- 22 et 23 mai 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Toute personne souhaitant gagner en assurance et mieux faire face aux situations professionnelles qui la déstabilisent.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Identifier ce qui fragilise son assurance dans certaines situations

Image de soi et perception de ses capacités – Repérer ce qui influence la manière dont on se perçoit face à une situation - Dialogue intérieur – Identifier les « petites voix », croyances et jugements qui amplifient le doute - Regard des autres – Prendre de la distance avec la peur du jugement - Ses points d'appui – Identifier les qualités, compétences et ressources sur lesquelles compter

Repérer ce que l'on contribue à produire dans une situation

Revenir au terrain des faits – Distinguer faits, interprétations et jugements - Identifier ses réactions habituelles – Repérer ce que l'on fait lorsqu'on doute, se sent jugé ou perd ses moyens - Trouver sa juste place – S'affirmer sans s'imposer ni s'effacer - Retrouver des marges de manœuvre – Sortir des réactions automatiques qui entretiennent l'inconfort

Mobiliser ses ressources pour agir avec davantage d'assurance

S'appuyer sur ses réussites – Identifier et remobiliser les capacités déjà éprouvées - Oser agir malgré le doute – Ne pas attendre de se sentir totalement en confiance pour passer à l'action - Faire face aux situations inconfortables – Expérimenter des réponses différentes à partir de situations professionnelles concrètes - Renforcer son sentiment d'efficacité – Tirer les enseignements de ses expériences pour consolider progressivement son assurance

Intervenant(s)

Anne-Sophie CHARROIS - Jérôme GILLE - Mélanie FAYE

Anticiper et préparer *le départ à la retraite*

Finalités

Préparer sereinement son départ en retraite
Préparer son départ
Trouver des résolutions qui donnent envie
Adopter un nouvel état d'esprit de lancement de projet

Pédagogie

Apports méthodologiques et conceptuels.
Accompagnement individualisé de la réflexion.
Mise en forme de supports personnalisés et réutilisables.
Utilisation de techniques créatives.

Dates

- 14 et 15 juin 2027
- 15 et 16 juin 2028

Prérequis

- Sans prérequis
- Délai d'accès : 7 jours avant le début de la formation

Public

Tout salarié à environ deux ans de son départ à la retraite.

Constitution d'un groupe

De 4 à 10 personnes

Durée & Coût

2 jours (14 h) - 840 euros HT

Objectifs pédagogiques & Contenu

Faire le point sur son ressenti face à la retraite

Ce qui fait peur ?
Ce qui fait envie ?
Porter un regard sur le passé, le présent et l'avenir
La rupture avec le travail et ses conséquences sur les liens sociaux
Les croyances limitantes : prise de conscience et redécision
Les valeurs qui portent et importent

Identifier ses propres réactions face au changement et mobiliser des ressources adaptées pour mieux le traverser

Les 5 phases du changement
L'utilité du rituel de départ – L'importance de soigner son départ

Mettre en place un plan d'action pour préparer sa retraite

S'autoriser la créativité
Mettre ses compétences professionnelles au service de sa nouvelle vie
Identifier ses propres freins à l'action et à l'engagement

Intervenant(s)

Mélanie FAYE - Anne-Sophie CHARROIS

Prendre soin des femmes & des hommes de l'entreprise

& des Ressources des Hommes

Organisme de formation déclaré sous le N° 21510097051 - Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.
39 avenue Hoche - BP 334 - 51688 Reims cedex 2 - 03 26 79 74 38
contact@desressourcesetdeshommes.com
www.desressourcesetdeshommes.com

afnor CERTIFICATION

Qualiopi processus certifié RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la ou des catégories d'actions suivantes :
ACTIONS DE FORMATION
BILAN DE COMPÉTENCES