



PROGRAMME DE FORMATIONS



FORMATIONS PROPOSÉES

- 1 / Communiquer avec bienveillance avec les personnes fragilisées.
- 2 / Développer une reconnaissance bienveillante.
- 3 / Piloter efficacement la qualité de vie au travail.
- 4 / Déployer le droit à la déconnexion : équilibre de vie.
- 5 / Apprendre à gérer son stress et renforcer l'estime de soi.
- 6 / L'intelligence collective au service de la santé au travail.



Communiquer avec bienveillance avec les personnes fragilisées

Pendant et après une longue maladie

*Pour les personnes fragilisées par une longue maladie, le retour au travail est souvent accompagné par des professionnels : coachs, psychologues, sophrologues, thérapeutes, consultants, etc. **Vous êtes l'un de ces professionnels ? Vous souhaitez bien accompagner vos salariés touchés par une longue maladie vers un retour au travail sécurisé ? Réso'Forces vous apporte les clés de la communication bienveillante.***

> OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables :

- De comprendre la notion d'ALD (Affection Longue Durée), afin d'apporter des réponses adaptées à leur clientèle/patiente concernée par ce type d'affection.
- De maîtriser des techniques de Communication Interpersonnelle.
- De développer une relation de qualité avec leurs bénéficiaires.
- D'utiliser des méthodes de communication adaptées à des personnes fragilisées par une longue maladie.
- D'adapter leur posture professionnelle à ce public spécifique.

> PROGRAMME

- Identifier les profils de personnalité des salariés en ALD (Affection Longue Durée) pour mieux communiquer et repérer les comportements négatifs sous stress.
- Identifier son propre profil de personnalité et prendre conscience de sa posture préférentielle.
- Détecter les facteurs favorisant ou freinant une relation d'aide de qualité.
- Écouter le salarié et lui faire savoir qu'il a été entendu : les outils de la relation d'aide.
- Libérer ses tensions et créer un climat de confiance à l'aide de la CNV (Communication Non Violente).

> MOYENS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques.
- Retours d'expérience des stagiaires.
- Étude de situations rencontrées en terrain professionnel.
- Mise en situation concrètes.
- Process Communication Management.
- Test de connaissances.

> MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mises en situation professionnelles.
- Questionnaire de connaissances.
- Auto-évaluation des stagiaires.

> Prérequis :

Aucun

> Publics visés :

Professions libérales : Sophrologues, psychologues, coachs, thérapeutes, consultants

> Format :

Présentiel : 14 heures (2 jours)
Formation intra-entreprise ; Dates définies avec l'entreprise.

> Tarif :

Sur devis €

> Intervenante : Brigitte CHOLLET

Coach en évolution professionnelle et formatrice en communication inter-personnelle. Diplômée d'un Master SIFA, certifiée coach systémique, PNL, Process Communication et CNV





Développer une reconnaissance bienveillante

Vous êtes Dirigeants, DRH, RRH, Managers, Chargés de projet RH Chargés de projet QVT. Vous souhaitez bien accompagner vos salariés touchés par une longue maladie vers un retour au travail sécurisé ?
RESO'Forces vous apporte les clés de la reconnaissance bienveillante.

> OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Découvrir les mécanismes humains directement liés à la reconnaissance.
- Identifier les axes d'amélioration et indicateurs d'efficacité.
- Développer un management reconnaissant avec bienveillance.
- Consolider une reconnaissance organisationnelle plus juste

> PROGRAMME

1/ De levier de motivation à risque psycho-social

- La reconnaissance : un puissant outil de management.
- Les phases vitales : reconnaître efficacement tout au long du parcours collaborateur.
- Le déséquilibre efforts / reconnaissance : un risque psycho-social.

2/ Évaluation du système de reconnaissance

- Organisation et management qui fait quoi ?.
- Mesurer l'équilibre efforts/reconnaissance.
- Analyser les résultats et leur impact pour mieux agir.

3/ Pratiquer la reconnaissance au niveau individuel

- Les marques de reconnaissance : les distinguer et les orienter efficacement.
- Formaliser la démarche de reconnaissance à plusieurs étapes.
- Les biais cognitifs : des erreurs qui affectent le sentiment de reconnaissance.

4/ Pratiquer la reconnaissance au niveau collectif

- Le sentiment de justice organisationnelle : un levier collectif prioritaire.
- L'équité : une démarche importante au niveau de la distribution.
- La procédure de décision : des modalités indispensables.
- La transmission de l'information : le clou du spectacle incontournable.

> MOYENS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques.
- Mises en situation.
- Co-construction en groupe.
- Partage d'expérience.
- Outil participatif digital ou encore, Serious Game.

> MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mises en situation professionnelles.
- Questionnaire de connaissances.
- Auto-évaluation des stagiaires.

> Prérequis :

Aucun

> Public:

- Dirigeants
- DRH
- RRH
- Managers
- Chargés de projet RH
- Chargés de projet QVT.

> Format:

Formation intra-entreprise ; Dates définies avec l'entreprise.

> Durée:

1 jour / 7H

> Prix:

Sur devis

> Intervenante : Laurène Harache

Psychologue du travail, experte du facteur humain dans vos stratégies organisationnelles.





> **Public:**

- Dirigeants
- DRH
- RRH
- Managers
- Chargés de projet RH
- Chargés de projet QVT.

> **Format:**

Formation intra-entreprise ; Dates définies avec l'entreprise.

> **Duré:**

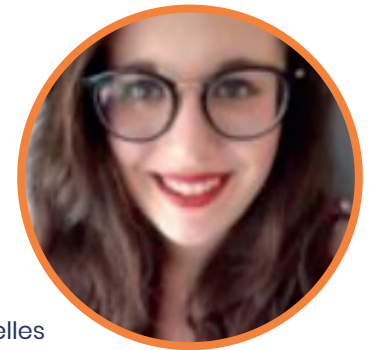
1 jour / 7H

> **Prix:**

Sur devis

> **Intervenante : Laurène Harache**

Psychologue du travail, experte du facteur humain dans vos stratégies organisationnelles.



Piloter efficacement la qualité de vie au travail

Vous êtes Dirigeants, DRH, RRH, Managers, Chargés de projet RH, Chargés de projet QVT. Vous souhaitez bien accompagner vos salariés touchés par une longue maladie vers un retour au travail sécurisé ?

Reso'Forces vous accompagne pour piloter efficacement la qualité de vie au travail.

> OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Engager les collaborateurs grâce à la QVT (Qualité de Vie au Travail).
- Apprendre à définir des enjeux de QVT adaptés à l'entreprise.
- Développer collectivement une démarche d'amélioration continue.

> PROGRAMME

1/ Planter le décor de la Qualité De vie au Travail

- Contexte légal : les obligations sont des outils, pas des contraintes !.
- De la prévention des Risques psycho-sociaux à la promotion des Ressources professionnelles et sociales.
- La Qualité de Vie au Travail : un concept centré sur la performance.
- Les écoles de la Qualité de Vie au Travail : différentes, mais complémentaires !.

2/ Mettre un pied dans la Qualité de Vie au Travail

- La QVT : une préoccupation RH qui doit être soutenue par toutes et tous.
- Identifier les indicateurs économiques et sociaux à suivre.
- 6 axes interdépendants pour développer une démarche globale.

3/ Ouvrir les yeux grâce à un diagnostic QVT

- La méthode OKR : adapter son diagnostic au projet d'entreprise.
- Évaluation : choisir des outils de mesures pertinents.
- Analyse : mettre en corrélation les résultats avec les objectifs.
- Place à l'action : déployer des solutions efficaces.

4/ Mettre le second pied en route vers la QVT

- Miser sur le participatif pour un pilotage réussi.
- Suivre les indicateurs d'efficacité des actions.
- Articuler les actions dans le temps.
- Créer les conditions durables d'une amélioration continue.
- La transmission de l'information : le clou du spectacle incontournable.

> MOYENS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques.
- Mises en situation.
- Co-construction en groupe.
- Partage d'expérience.
- Outil participatif digital ou encore, Serious Game.

> MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mises en situation professionnelles.
- Questionnaire de connaissances.
- Auto-évaluation des stagiaires.



Déployer le droit à la déconnexion : équilibre de vie

Vous êtes Dirigeants, DRH, RRH, Managers, Chargés de projet RH Chargés de projet QVT. Vous souhaitez bien accompagner vos salariés touchés par une longue maladie vers un retour au travail sécurisé ?
Reso'Forces vous accompagne afin de déployer le droit à la déconnexion.

> OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les différents usages professionnels des NTIC (Technologies de l'information et de la communication).
- Comprendre et mesurer les facteurs de risques d'un usage inapproprié.
- Instaurer des bonnes pratiques individuelles et collectives.
- Activer un changement durable grâce à une démarche participative.

> PROGRAMME

1/ Le droit à la déconnexion : un concept à s'approprier

- L'avènement des NTIC : un bouleversement des pratiques.
- Les différents types de communication par NTIC.
- L'hyper-connectivité et l'équilibre vie privée/vie professionnelle.
- Le droit à la déconnexion : quels enjeux légaux pour les entreprises ?

2/ Du droit au devoir de déconnecter

- L'hyper-connectivité : un risque individuel à considérer.
- Prendre conscience de l'impact sur l'activité et sur la performance.
- Comprendre comment le mail agit sur le collectif de travail.
- Mesurer et établir un état des lieux de son entreprise.

3/ Refaire des outils technologiques des alliés

- Instaurer une stratégie participative de transformation des usages.
- Proposer des solutions collectives pour une connexion efficace.
- Rédiger et diffuser une charte de bonnes pratiques individuelles.
- Devenir un expert de sa boîte mail pour en faire son alliée.

4/ Formaliser le droit à la déconnexion

- Intégrer le droit à la déconnexion dans la Qualité de Vie au Travail.
- Impliquer le CSE (Comité Social et Économique) dans sa démarche pour une déconnexion efficace.
- Négocier le droit à la déconnexion dans la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).
- Suivre les indicateurs d'efficacité de ses actions.

> MOYENS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques.
- Mises en situation.
- Co-construction en groupe.
- Partage d'expérience.
- Outil participatif digital ou encore, Serious Game.

> MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mises en situation professionnelles.
- Questionnaire de connaissances.
- Auto-évaluation des stagiaires.

> **Public:**

- Dirigeants
- DRH
- RRH
- Managers
- Chargés de projet RH
- Chargés de projet QVT.

> **Format:**

Formation intra-entreprise ; Dates définies avec l'entreprise.

> **Duré:**

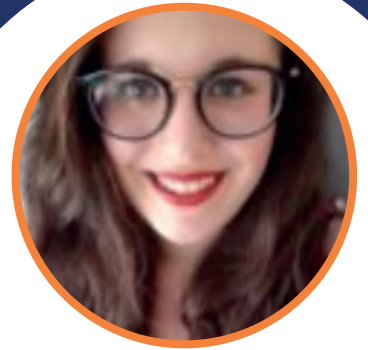
1 jour / 7H

> **Prix:**

Sur devis

> **Intervenante : Laurène Harache**

Psychologue du travail, experte du facteur humain dans vos stratégies organisationnelles.





Apprendre à gérer son stress et renforcer l'estime de soi

Vous êtes dirigeant ou salarié. Vous souhaitez permettre à chacun des acteurs de l'entreprise d'améliorer la Qualité de Vie au Travail ? A travers cette formation centrée sur la sophrologie, RésorForces vous apprend à gérer votre stress et à renforcer l'estime de soi pour vous sentir mieux dans votre travail.

> OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables :

- De comprendre la notion de stress : ses origines, ses effets.
- D'identifier leur schéma corporel afin d'apporter les réponses appropriées en situation de stress.
- De mobiliser des techniques de gestion du stress.
- De comprendre les mécanismes de l'estime de soi.
- D'activer les leviers de l'estime de soi pour reprendre confiance en eux et affirmer leur place dans l'entreprise.

> PROGRAMME

- La notion de stress : définitions.
- Apprendre à gérer ses tensions corporelles.
- Identifier les sources de stress.
- Techniques de gestion du stress.
- La connaissance de son schéma corporel comme indispensable à l'estime de soi.
- Facteurs de développement du schéma corporel.
- Schéma vécu/schéma perçu.
- Les troubles du schéma corporel.

> MÉTHODES ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques sur les notions abordées.
- Etudes de cas concrets.
- Exercices pratiques de mise en application des techniques proposées : respiration/cohérence cardiaque, concentration, visualisation, lâcher-prise, adaptabilité à l'environnement, écoute active.

> MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mises en situation professionnelles.
- Questionnaire de connaissances.

> **Public:**

- Dirigeants
- DRH
- RRH
- Managers

> **Format:**

Formation intra-entreprise ; Dates définies avec l'entreprise.

> **Tarif:**

Sur devis €

> **Intervenante : Christel NEUMAGER**

Sophrologue certifiée RNCP.
Formatrice en entreprise et en institution. Cabinet libéral et intervenante au Centre du Sommeil clinique saint laurent).

Formée à l'écoute active.





L'Intelligence Collective au service de la santé au travail

Vos salariés ont vécu une longue maladie avec un arrêt d'une ou plusieurs années :

- Comment les réintégrer avec bienveillance et professionnalisme ?*
- Comment les aider à se repositionner au sein de leurs projets, de leurs équipes qui ont évolué pendant leurs absences ?*
- Comment donner des signes de reconnaissance positive rapidement ?*
- Comment communiquer avec votre équipe impactée par le départ de votre salarié ?*

Notre mission est d'accompagner les DRH et les managers qui ont la responsabilité de réintégrer un ou plusieurs salariés fragilisés par la maladie, par des formations sur des outils coopératifs.

> OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Favoriser le « travailler ensemble » pour exprimer des idées, des concepts et des connaissances.
- Acquérir la technique du World Café / Forum Ouvert pour créer une cohésion d'équipe à travers des projets et des réunions créatives.
- Développer le potentiel créatif de chacun dans un collectif.

> PROGRAMME

- Définir une charte de valeurs et règles de vie pour animer un collectif coopératif.
- Savoir préparer des groupes de travail en Intelligence Collective (buts, conditions de réussite, organisation).
- Apport méthodologique de l'Intelligence Collective.
- Vivre un World Café selon la thématique « Comment favoriser le travailler ensemble ».
- Savoir impliquer les participants par l'Écoute Active.
- S'entraîner à donner et recevoir des signes de reconnaissance.

> MÉTHODES ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

- Outils de Développement Personnel et Coaching.
- Techniques de l'Intelligence Collective.
- Vivre un World Café selon la thématique « Comment favoriser le travailler ensemble ».
- Savoir impliquer les participants par l'Écoute Active.
- S'entraîner à donner et recevoir des signes de reconnaissance.

> MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mises en situation professionnelles.
- Questionnaire de connaissances.

> **Nombre de participation :**
12 personnes max

> **Publics visés :**
dirigeants, managers, DRH

> **Format :**
Présentiel : 12 heures
(9h00-12h30 / 14h00-17h)
Formation intra-entreprise ;
Dates définies avec l'entreprise.

> **Intervenante : Brigitte CHOLLET**

Coach en évolution professionnelle et formatrice en communication inter-personnelle. Diplômée d'un Master SIFA, certifiée coach systémique PNL, Process Communication et CNV

