

Perform&Bien

COACHING – CONSEIL – FORMATION

Manager avec exigence, prendre soin avec bienveillance

OFFRE 2026



Faites grandir vos collaborateurs
Optimisez vos organisations

Contact : 06 49 22 89 74
stephanie@performetbien.fr

Perform&Bien accompagne le management, les relations humaines, la santé et la sécurité au travail au sein de votre entreprise. Nous intervenons à tout niveau : dirigeants, managers, équipes, organisations

3 EXPERTISES

Management &
Relations humaines

Efficacité
professionnelle

Santé -Sécurité
au travail

2 AXES COMPLEMENTAIRES

La formation

Des modules opérationnels, certifiants ou de sensibilisation, pour développer les compétences clés en santé-sécurité, management-relations humaines et efficacité professionnelle.

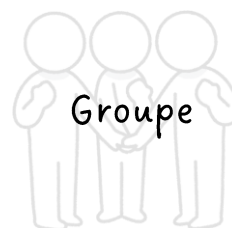


Pour la formation

L'accompagnement

Des dispositifs sur mesure pour ancrer les apprentissages, transformer les pratiques et soutenir durablement les individus, équipes ou organisations.

Individuel



Groupe



Organisation

NOS OUTILS

- Coaching
- Entretiens individuels
- Bilan de performance
- Ateliers de pratiques
- Etude de cas
- Co-développement
- Soutien managérial
- Analyse de pratique
- Diagnostic
- Etudes de postes
- Evaluation
- Plan d'actions
- Dispositif de suivi

POINTS FORTS DE L'OFFRE

- Approche globale et intégrative : santé-sécurité, management, efficacité, QVCT
- Adaptation à tous les publics : dirigeants, managers, équipes, CSE ...
- Parcours sur mesure, intra ou interentreprise, présentiel ou distanciel
- Formateurs experts, méthodes actives, outils innovants
- Possibilités d'accompagnement tout au long de la démarche (diagnostic, plan d'actions, suivi).

SOMMAIRE

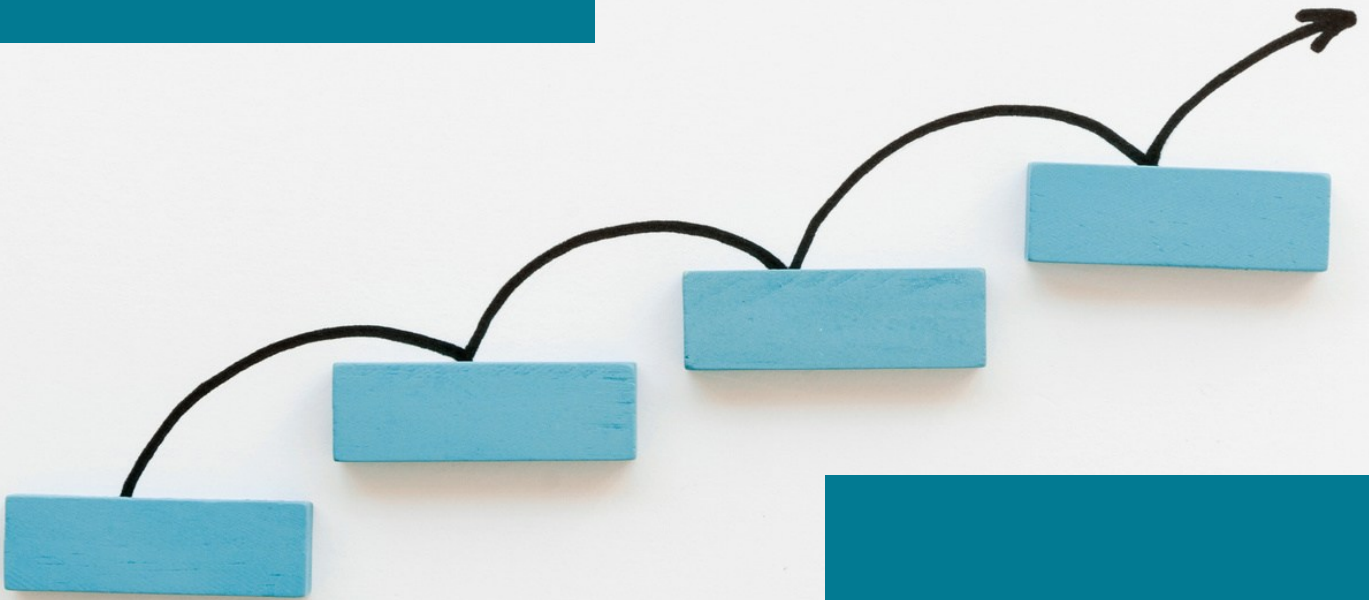
Présentation de Perform&Bien	p 2
Sommaire	p 3
Offre conseil	p 4
Nos ateliers	p 5
Ateliers managériaux	p 6
Ateliers de compétences ciblées	p 7
Analyse de pratique	p 8
IST en action	p 9
Nos accompagnements	p 10
Risques psychosociaux	p 11
Santé mentale 360°	p 12
DUERP	p 15
Coaching	p 16
Résolution de conflits - Régulation d'équipes	p 17
Moments d'impact	p 18
Offre Formation	p 19
Modalités	p 20
Formation Santé - Sécurité	p 21
Formation Management	p 41
Formation Efficacité professionnelle	p 49
Exemples de parcours	p 58
Contact	p 63



OFFRE CONSEIL

Ateliers
managériaux

Développement
ciblé



Analyse de
pratique

IST en actions

NOS ATELIERS

Ateliers Managériaux

Ou comment transformer vos soucis
managériaux en leviers de réussite ?



POUR QUI ?

manager, dirigeants et
encadrants

POUR QUOI ?

Mettre sur la table vos
problèmes du
quotidien, les démonter
ensemble et repartir
avec des solutions
concrètes.

RÉSULTATS

Moins de stress, de
l'intelligence collective,
et surtout la fin de la
solitude managériale



Modalités à définir ensemble

8 personnes maximum
par atelier
Durée : 3h30 à 7h00

“

*Soyez le changement
que vous voulez voir
dans le monde*

Gandhi

”

Contact

Stéphanie Olivier

stephanie@performetbien.fr

06 49 22 89 74

Perf **orm&Bien**

Boostez vos équipes en 3h30

Ateliers de compétences ciblées

Exemples de thématiques

- Valoriser les contributions individuelles
- Recentrer un collaborateur en difficulté
- Aborder un manque de courtoisie avec un collègue
- Contrôler avec discernement, solliciter avec tact
- Entretenir l'engagement collectif
- Réagir face à un accident de travail
- Médecine du travail : qui fait quoi ?
- Oser parler santé au travail sans tabous
- Parler sécurité sans braquer
- Savoir réagir en cas d'incivilités
- Savoir dire stop : poser ses limites pour rester efficace
- ... selon vos besoins

POURQUOI VENIR ?

- Des compétences nouvelles, directement utilisables sur le terrain
- Une mise à jour claire et concrète de vos connaissances, notamment réglementaires
- Des échanges riches entre pairs dans un cadre dynamique
- Des outils et pratiques applicables immédiatement



4 à 8 personnes



3h30

ANALYSE DE PRATIQUE

Temps de travail collectif afin de prendre du recul sur des situations réelles de travail pour mieux comprendre nos actions, notre vécu et faire évoluer notre façon d'agir.

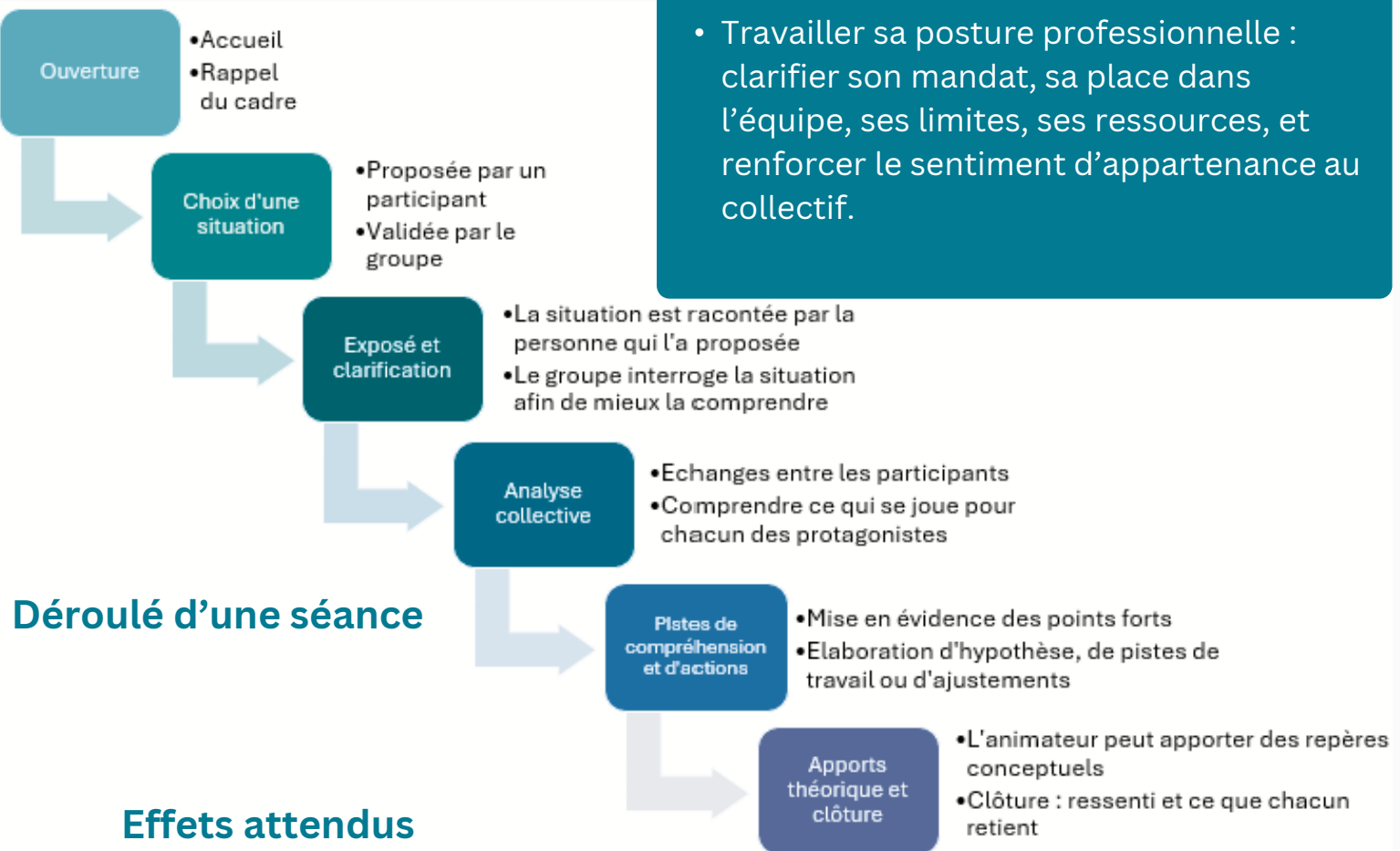
Le travail s'effectue à partir de situations concrètes exposées par les participants.

Cadre du dispositif

- Animé par un professionnel neutre et libre de parole
- Groupe stable de 5 à 8 personnes maximum
- Dans un lieu préservé des sollicitations avec des règles explicites : confidentialité, respect, droit de parole et de silence

Intérêts pour les professionnels et les équipes

- Prendre du recul sur des situations émotionnellement fortes, limiter les risques d'épuisement et offrir un espace de soutien collectif.
- Améliorer la qualité de l'accompagnement en approfondissant l'analyse des situations, en croisant les points de vue et en articulant pratique et apports théoriques.
- Travailler sa posture professionnelle : clarifier son mandat, sa place dans l'équipe, ses limites, ses ressources, et renforcer le sentiment d'appartenance au collectif.



Développement de compétences d'auto-analyse, de régulation émotionnelle et de coopération au sein des équipes

Construction progressive de savoirs partagés et de pratiques plus cohérentes au service des personnes accompagnées

Renforcement de la cohésion et de l'identité professionnelle du groupe

IST en action

Des ateliers concrets pour relever les défis du quotidien

Objectifs :

- Rompre l'isolement et favoriser l'entraide entre pairs
- Travailler sur sa posture professionnelle
- Développer des compétences transverses utiles au quotidien
- Renforcer son sentiment de légitimité et d'utilité
- Retrouver du sens et de la motivation

Contenu :

- Des temps d'échange entre pairs (co-développement, études de cas...)
- Des apports ciblés (management, communication...)
- Des outils concrets et utilisables immédiatement
- Une animation bienveillante et experte, sans langue de bois

Et surtout des échanges en toute confidentialité : ce qui se dit dans le groupe ... reste dans le groupe

Exemples de thématique :

- Comment résister à la pression et rester alignée sur votre éthique professionnelle ?
- RPS, TMS, tensions, ..., comment faire passer les messages sans rompre le secret professionnel ?
- Harcèlement, agir avec éthique sans trahir tout en protégeant la santé
- Consommation de substances psycho-actives, comment concilier obligation de sécurité et respect du secret médical ?

Venez avec vos besoins

L'intelligence collective fera le reste

Format :

- 6 à 10 participants
- Ateliers de 4 à 7 heures

Pour les acteurs de la santé et du social

Evaluations
des
risques

Coaching



Audits

Plan
d'actions

NOS ACCOMPAGNEMENTS

ACCOMPAGNEMENT RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une démarche complète et sur-mesure

Parce que les risques psychosociaux nécessitent bien plus qu'un audit ponctuel, cet accompagnement propose une approche globale, construite en partenariat avec les acteurs internes. L'objectif : comprendre finement les facteurs de risques, agir de manière ciblée et durable, tout en répondant aux obligations réglementaires d'évaluation et de formation du personnel. Vous obtenez une démarche claire, efficace et adaptée à votre réalité terrain.

◆ Préparation de la démarche

- Analyse du contexte, des enjeux et des ressources internes
- Identification des acteurs clés et des leviers de réussite
- Construction du calendrier et de la méthode d'intervention

◆ Evaluation complète des RPS

- Recueil de données quantitatives et qualitatives
- Analyse des facteurs de risques et de leurs impacts
- Définition d'indicateurs précis pour prioriser les actions

◆ Intégration dans le Document Unique (DUERP)

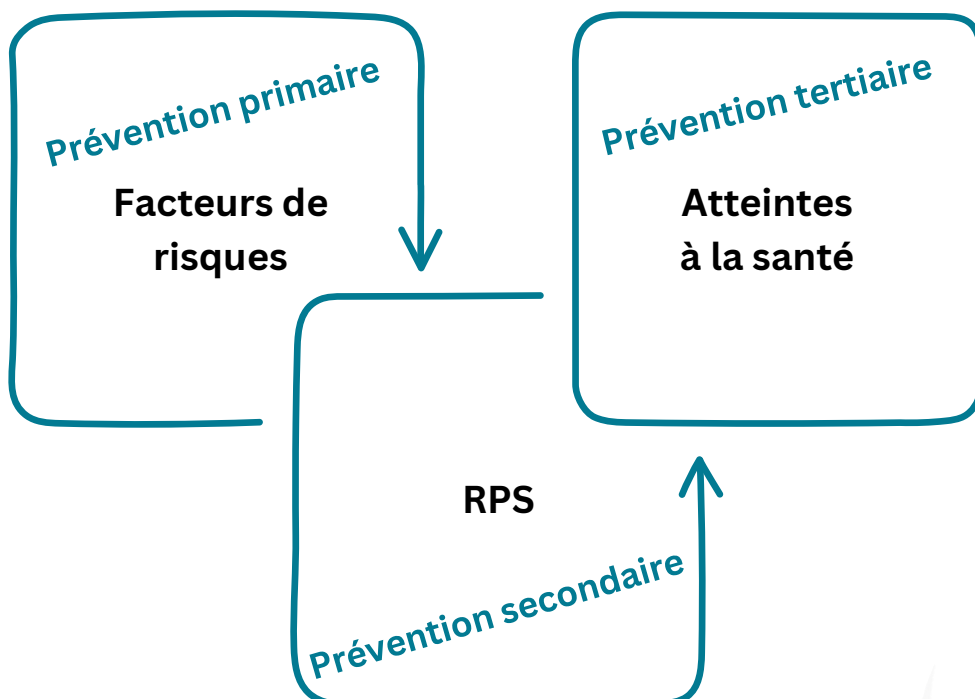
- Formalisation conforme aux exigences réglementaires
- Mise à jour structurée des résultats dans le DUERP
- Conseils pour maintenir le document vivant et opérationnel

◆ Elaboration du plan d'action

- Co-construction avec les parties prenantes
- Actions ciblées, réalistes et adaptées à votre organisation
- Priorisation selon l'impact, la faisabilité et le ROI humain & organisationnel

◆ Mise en œuvre et suivi

- Accompagnement à la mise en place des actions retenues
- Mesure de l'efficacité, ajustements et suivi régulier
- Reporting clair pour favoriser l'engagement et la continuité



Formations associées au RPS

◆ RPS

- Initiation aux risques psychosociaux
- Repérer les signaux faibles de RPS
- Référent harcèlement
- ...

◆ Facteurs de risques

- Gérer sa charge de travail ou comment équilibrer vie professionnelle-vie personnelle
- Préserver sa santé en travaillant en horaires atypiques
- Structurer une politique santé durable et performante en entreprise
- Animer, engager et mobiliser son équipe au quotidien
- Agilité, résilience et performance en période de changements
- Conduire une réunion efficace
- Maîtriser les tensions et désamorcer les conflits au quotidien
- Posture assertive et communication constructive
- Maîtriser son temps : booster son efficacité au quotidien
- ...

◆ Atteintes à la santé

- Soutenir le retour au travail d'un collaborateur après une maladie ou un accident
- Prévention du stress et du burnout en milieu professionnel
- Premier secours en santé mentale
- Sauveteur Secouriste du Travail
- ...

Pour aller plus loin...

Et si vous mettiez en place, une démarche d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Une démarche simple, structurée et collective qui transforme durablement la façon de travailler ensemble, à travers des actions visant à **assurer le bien-être des salariés** tout en recherchant la **performance globale de l'entreprise**.

SANTÉ MENTALE 360 °

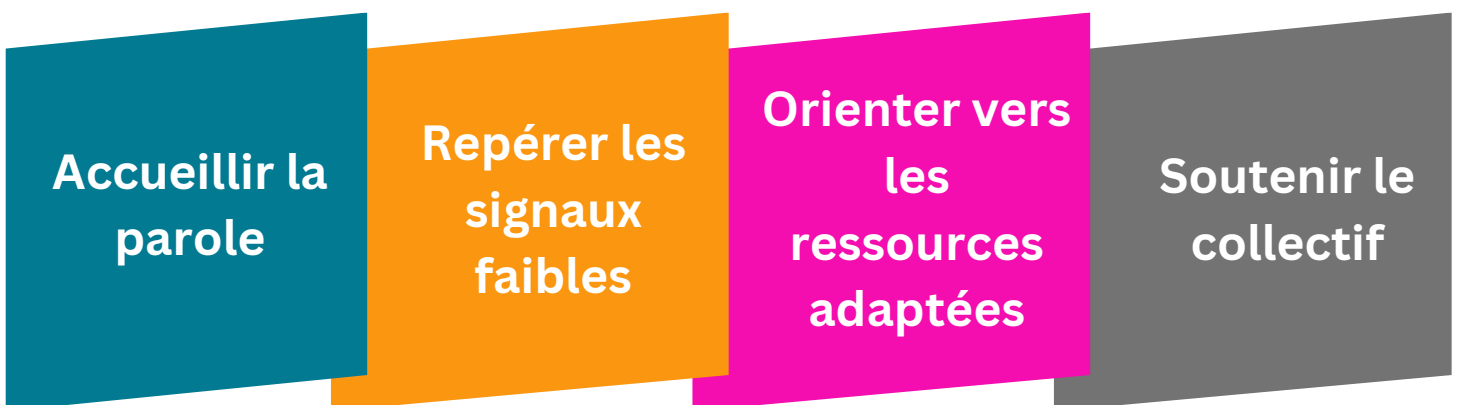
Faire grandir les cultures d'entreprises et protéger vos équipes

Une personne en bonne santé mentale au travail est capable de contribuer efficacement tout en préservant son équilibre psychique. C'est un enjeu humain... et stratégique.

Référents en Santé Mentale au Travail

Le RSMT ou Référent en Santé Mentale au Travail est un acteur interne formé, dont la mission non thérapeutique est de sécuriser, écouter et orienter les personnes en difficulté, tout en facilitant une orientation santé mentale adaptée. Il agit comme un relais humain essentiel au service d'une prévention active, d'un climat de travail plus serein et d'un mieux-être durable au sein de l'organisation.

Ses missions



Vos obligations

Les obligations en santé mentale au travail reposent sur un cadre solide et structurant une obligation claire : mettre en place une démarche globale, durable et documentée de prévention de la santé mentale.

- *Le Code du travail impose à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés (L4121-1)*
- *La norme ISO 45003 définit les bonnes pratiques pour prévenir les risques psychosociaux liés à l'organisation du travail et renforcer la santé psychologique au travail*
- *La Convention 190 de l'OIT engage les entreprises à prévenir les violences et le harcèlement, facteurs majeurs d'atteinte à la santé mentale.*
- *L'OMS recommande de former les acteurs internes, afin d'agir sur les conditions de travail et de soutenir les salariés.*

Notre démarche

Un parcours bâti sur 4 piliers, activables ensemble ou séparément, selon vos besoins et le niveau d'engagement que vous souhaitez déployer

1

Une charte structurée

Sensibilisation & Alignement stratégique des dirigeants

- Sensibilisation des dirigeants à la santé mentale au travail
- Intégrer le rôle et les missions des RSMT* dans l'entreprise
- Identifier les enjeux prioritaires pour l'entreprise
- Coconstruire une charte ou une feuille de route formalisant les engagements des RSMT*
- Aligner la direction autour d'une vision commune

2

Formation des référents

Formation des Référents en Santé Mentale au Travail

- Trois formats de formation disponibles : essentiel, approfondi ou complet
- Des objectifs définis : écoute, repérage, orientation, posture professionnelle
- Contenu ajusté à votre feuille de route
- Pédagogie engageante et opérationnelle

3

Ateliers de sensibilisation

Découverte de la santé mentale

- Ateliers courts et impactants, ouverts à tous les publics
- Découverte accessibles de la santé mentale, de ses enjeux et des bonnes pratiques au quotidien
- Initiation à la méthode d'accompagnement
- Contenu adapté au public visé : managers, équipes terrains ou services support
- Format dynamique de 1h30 à 2h selon la taille des groupes

4

Dynamique de progrès

Dynamique de progrès & accompagnement des RSMT*

- Maintenir les compétences à jour
- Travailler les situations difficiles rencontrées, favoriser l'entraide et le partage d'expérience pour renforcer la posture, la justesse et la sécurité d'intervention
- Installer une dynamique continue de progrès pour garantir un dispositif RSMT* durable vivant et efficace

EVALUATION DES RISQUES

Et intégration dans le DUERP

Préparation du diagnostic

- Analyse préalable de votre organisation, de vos métiers et de vos processus
- Identification des situations sensibles et des zones à investiguer
- Préparation d'une démarche participative pour embarquer les équipes

Analyse terrain en collaboration avec vos équipes

- Observation directe des postes et des conditions réelles de travail
- Entretiens, échanges et ateliers avec les collaborateurs et managers
- Recueil d'informations concrètes pour garantir un DUERP fidèle à la réalité

Rédaction et mise à jour du DUERP

- Élaboration d'un DUERP complet, conforme et structuré
- Intégration des risques identifiés, classés et hiérarchisés
- Accompagnement pour maintenir un document vivant et évolutif

Le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) est une obligation légale, mais surtout un outil stratégique pour protéger vos collaborateurs et sécuriser votre activité. Nous intervenons aussi bien pour une rédaction initiale que pour une mise à jour ou une mise en conformité, en plaçant le terrain et la collaboration avec vos équipes au cœur de la démarche..

- Appui au pilotage et au suivi du plan d'actions
- Ajustements réguliers selon les évolutions organisationnelles ou réglementaires
- Garantie d'une conformité et d'une prévention toujours à jour

Suivi et amélioration continue

- Définition de mesures pragmatiques, réalisables et adaptées à votre activité
- Priorisation selon l'impact, la faisabilité et les obligations réglementaires
- Mise en perspective avec votre stratégie globale de prévention

Plan d'actions personnalisé

FORMATIONS ASSOCIÉES

- Prévention des risques professionnels
- Sauveteur Secouriste du Travail et Maintien et Actualisation des Compétences

- Premiers Secours en Santé Mentale
- Prévenir les maladies professionnelles
- Gestes et postures
- ...

COACHING

EQUIPE DE DIRECTION – OPÉRATIONNELLES – INDIVIDUEL

Un accompagnement sur mesure pour renforcer la dynamique collective

Chaque équipe traverse des défis qui peuvent freiner son efficacité, sa communication ou sa cohésion. Le coaching transforme ces obstacles en véritables leviers de progression. Grâce à une approche personnalisée, nous aidons vos collaborateurs à mieux travailler ensemble, à développer leur intelligence collective et à atteindre un niveau de performance durable.

Vos challenges

Manque de cohésion

Une équipe peu soudée peut ralentir les processus et générer des tensions.

→ Le coaching renforce la confiance, crée des repères communs et installe une collaboration fluide.

Communication inefficace

Conflits internes

Des désaccords non réglés peuvent devenir des freins majeurs.

→ Le coaching apporte des outils de médiation et favorise un climat apaisé.

Leadership peu collaboratif

Objectifs individuels vs collectifs

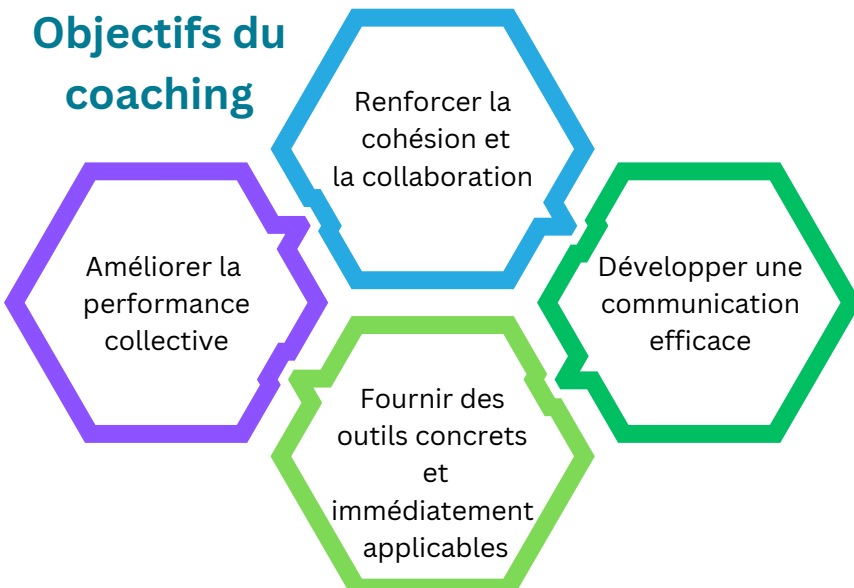
Des rôles flous ou un leadership insuffisant désorientent l'équipe.

→ Nous accompagnons l'émergence d'un leadership inspirant, partagé et mobilisateur.

Des ambitions divergentes peuvent fragmenter l'équipe.

→ Le coaching clarifie les attentes et aligne les efforts autour d'une vision commune.

Objectifs du coaching



RÉSOLUTION DE CONFLITS ET REGULATION D'ÉQUIPES

Retrouver un climat de travail serein et productif

Les tensions internes peuvent impacter la motivation, la performance et l'ambiance générale. Notre accompagnement en résolution de conflits et régulation d'équipe permet de transformer ces situations sensibles en opportunités de reconstruction, de clarification et de renforcement collectif.



Objectifs de l'accompagnement

- Créer un espace de dialogue constructif et sécurisé
- Identifier des solutions acceptées par tous
- Restaurer un climat de travail sain et productif
- Installer des pratiques durables de régulation

MOMENTS D'IMPACT

Séminaires

- ✓ Leadership exigeant & bienveillant
- ✓ Santé globale : corps, mental, organisations
- ✓ Cohésion & performance : gagner en équipe
- ✓ ...

Conférences

- ✓ Manager avec exigence et bienveillance
- ✓ Résilience et agilité
- ✓ Le pouvoir des pratiques collectives
- ✓ ...

Journées thématiques

- ✓ Journée "sécurité active" : prévenir, agir, réagir
- ✓ Workshop performance
- ✓ Management hybride : cohésion à distance et sur site
- ✓ Stratégie & performance durable
- ✓ ...



Tarif sur demande

Construire ensemble les moments qui rassemblent



OFFRE FORMATION

Toutes nos formations sont modulables : nous construisons une formation sur **mesure** adaptée à **vos besoins** et **votre entreprise**.

Programme complet disponible sur demande.

Nos formations sont certifiées **Qualiopi**.

Qualiopi 
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Modalités

Financement OPCO
mobilisable

De nos formations

Une pédagogie active, expérientielle et engageante, mobilisant les dimensions cognitive, émotionnelle, corporelle et collective afin de favoriser l'appropriation durable et le transfert opérationnel des apprentissages.

Pour qui

Tout public (sauf MAC SST)

Personnes en situation de handicap :

Contactez Stéphanie Olivier pour étudier ensemble les possibilités d'adaptation (☎ 06 49 22 89 74)

Tarifs (à titre indicatif)

Devis sur demande après expression et analyse des besoins

Intra-entreprise : 990 à 1490 € / jour

Inter-entreprise : 150 à 450 € / jour

Durée

De 1 à 8 jours

Formats flexibles et contenus sur mesure, pensés pour répondre précisément à vos enjeux et optimiser l'impact de la formation

Contrôle et suivi

Feuille de présence

Certificat de réalisation

Modalités d'évaluation

Évaluation diagnostique, formative, sommative

Bilan à chaud et à froid

Évaluation d'impact

Méthodes mobilisées

Apports théoriques ciblés et illustrés

Étude de cas issus du terrain professionnel

Travaux en sous-groupe

Intelligence collective

Mise en situation, jeu de rôle

Jeux pédagogiques

Auto-diagnostic et bilan individuel

Comment participer

Intra-entreprise
● 1 à 12 participants*
Délai 1 mois avant le début de la prestation afin de définir ensemble : dates, inscription des participants et définition des objectifs personnalisés. Formations et ateliers sont réalisés dans les locaux de l'entreprise.


Inter-entreprise
● 4 à 12 participants*
Selon calendrier disponible sur demande et sous réserve d'inscription 2 semaines avant le début de la session de formation. Les formations et les ateliers sont réalisés dans les locaux du prestataire








*** = PSSM, SST ou MAC SST**
● Intra ou inter-entreprise :
PSSM : 8 à 16 participants
SST ou MAC SST : 4 à 10 participants

NB : possibilité d'adapter les formations en distanciel : nous contacter.
Assistance pédagogique et technique : Stéphanie Olivier, 06 49 22 89 74 de 9h à 18h.

Intra-entreprise uniquement : matériel et connexion à charge des participants.
Lien de connexion envoyé 24h minimum avant chaque session. - Séquence de 2h consécutives par session — durée et contenu à adapter — Tarifs sur demande.



 = formation réglementaire

<i>Sauveteur secouriste du travail</i>		p 22
<i>Maintien et Actualisation de Connaissances SST</i>		p 23
<i>Référent Santé Mentale au Travail</i>		p 24
<i>Premiers Secours en Santé Mentale</i>		p 25
<i>Agir sur mes risques professionnels</i>		p 26
<i>Gestes et postures</i>		p 27
<i>Prévenir les maladies professionnelles</i>		p 28
<i>Prévenir et soulager les douleurs liées au travail</i>		p 29
<i>Préserver sa santé en travaillant en horaires atypiques</i>		p 30
<i>Alimentation et activité physique adaptées aux contraintes de mon travail</i>		p 31
<i>Initiation à la prévention des risques psychosociaux</i>		p 32
<i>Repérer les signaux faibles de risques psychosociaux</i>		p 33
<i>Référent harcèlement</i>		p 34
<i>Travailler sereinement même quand la pression monte</i>		p 35
<i>Prévention du stress et du burn-out en milieu professionnel</i>		p 36
<i>Soutenir le retour au travail d'un collaborateur</i>		p 37
<i>Après une maladie ou un accident</i>		
<i>Addictions en entreprise : prévenir, repérer, agir</i>		p 38
<i>Structurer une politique santé durable et performante :</i>		p 39
<i>De l'audit à l'action</i>		
<i>Santé au travail : optimiser les coûts, renforcer la prévention</i>		p 40



OBJECTIFS

- Intervenir face à une situation d'accident de travail et porter les premiers secours à toute victime d'un accident ou d'un malaise
- Contribuer à la prévention des risques professionnels en étant acteur de la prévention dans son entreprise

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Etudes de cas
- Démonstrations pratiques
- Atelier d'apprentissage
- Simulations

Les études de cas et simulations seront inspirées des postes de travail des stagiaires

EN PRATIQUE

- 14 h de formation réparties sur 2 jours
- 4 à 10 personnes par session
- Document sanctionnant la formation : Certificat Sauveteur Secouriste du Travail, valable 2 ans

Sauveteur Secouriste du Travail

PROGRAMME

Le rôle de sauveteur secouriste du travail

- Cadre juridique

La prévention

- Enjeux
- Accidents du travail / maladies professionnelles
- Les acteurs de la prévention et leur rôle
- Le mécanisme d'apparition du dommage
- Les moyens et les principes de la prévention
- La remontée d'informations

La conduite à tenir en cas d'accident

- Protéger
- Examiner
- Faire alerter ou alerter
- Secourir :
 - La victime saigne abondamment
 - La victime s'étouffe
 - La victime se plaint d'un malaise
 - La victime se plaint de brûlures
 - La victime se plaint d'une douleur empêchant certains mouvements
 - La victime se plaint d'une plaie qui ne saigne pas abondamment
 - La victime est inconsciente et ne respire pas
 - La victime est inconscience et respire

Epreuves certificatives



OBJECTIFS

- Intervenir face à une situation d'accident de travail et porter les premiers secours à toute victime d'un accident ou d'un malaise
- Contribuer à la prévention des risques professionnels en étant acteur de la prévention dans son entreprise

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Etudes de cas
- Démonstrations pratiques
- Atelier d'apprentissage
- Simulations

Les études de cas et simulations seront inspirées des postes de travail des stagiaires

EN PRATIQUE

- Prérequis : être titulaire d'un certificat Sauveteur Secouriste du Travail
- 7 h de formation
- 4 à 10 personnes par session
- Document sanctionnant la formation : Certificat Sauveteur Secouriste du Travail, valable 2 ans

Sauveteur Secouriste du Travail

Maintien et actualisation des compétences

PROGRAMME

Retour d'expériences

- Sur les actions menées en prévention et / ou secours au sein de leur entreprise

Rappel

- Cadre juridique
- Notion de base en prévention
- Suppression de situations dangereuses
- Savoir qui informer

La conduite à tenir en cas d'accident

- Protéger
- Examiner
- Faire alerter ou alerter
- Secourir :
 - La victime saigne abondamment
 - La victime s'étouffe
 - La victime se plaint d'un malaise
 - La victime se plaint de brûlures
 - La victime se plaint d'une douleur empêchant certains mouvements
 - La victime se plaint d'une plaie qui ne saigne pas abondamment
 - La victime est inconsciente et ne respire pas
 - La victime est inconscience et respire

Epreuves certificatives



OBJECTIFS

- Comprendre les fondamentaux de la santé mentale au travail
- Savoir accueillir une situation sensible, sécuriser la personne et mobiliser les ressources internes ou externes adaptées.
- Contribuer à la démarche globale de prévention et à la mise en œuvre de la feuille de route RSMT.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Etudes de cas
- Apports théoriques courts et opérationnels
- Atelier d'apprentissage
- Jeux pédagogiques

EN PRATIQUE

- Prérequis : aucun
- 7 à 21 h de formation :
 - L'Essentiel : 7h
 - Approfondi : 14h
 - Parcours complet : 21h
- Possibilité d'intégrer un accompagnement post-formation

Référent Santé Mentale au Travail

PROGRAMME

Le rôle du Référent en Santé Mentale au Travail

- Positionnement, posture et limites d'intervention.
- Missions : écoute, repérage, orientation santé mentale, relais interne.
- Articulation avec les managers, RH, SST, CSE et acteurs externes.

Comprendre la santé mentale

- Définition, représentations et facteurs d'influence.
- Signaux faibles, signaux d'alerte et situations sensibles.
- Articulation avec les risques psychosociaux

Accueillir et sécuriser une situation

- Créer un cadre d'écoute sécurisant.
- Techniques d'écoute active et de questionnement.
- Posture professionnelle : neutralité, non-jugement, confidentialité.

Orienter avec justesse

- Identifier les besoins de la personne.
- Mobiliser les ressources internes et externes (santé, social, prévention).
- Savoir alerter en cas de situation préoccupante.

Contribuer à la prévention

- Rôle du RSMT dans la démarche globale.
- Remontée d'informations et participation à la feuille de route.
- Actions collectives et culture d'entreprise.



OBJECTIFS

- Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale
- Mieux appréhender les différentes crises en santé mentale
- Développer des compétences relationnelles, écouter sans jugement, rassurer et donner de l'information
- Mieux faire face aux comportements agressifs

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Alternance d'exposés théoriques et d'exercices
- Mises en situation pratique
- Etude de cas
- Echanges avec les participants

EN PRATIQUE

- Prérequis : être âgé de 18 ans minimum
- 14h de formation
- 8 à 16 personnes par session

Premier Secours en Santé Mentale

PROGRAMME

Introduction à la santé mentale

- Santé mentale en France
- Interventions efficaces
- Cadre des premiers secours en santé mentale
- Le plan d'action AERER

La dépression

- Signes et symptômes => Interventions
- Mettre en place un plan d'action pour la dépression
 - Action 1 pour la dépression
 - Crise suicidaire

Les troubles anxieux

- Signes et symptômes => Interventions
- Mettre en place un plan d'action pour les troubles anxieux
 - Action 1 pour les troubles anxieux (hors crise)
 - Crise d'attaque de panique
 - Crise après un évènement traumatique

Les troubles psychotiques

- Signes et symptômes => Interventions
- Mettre en place un plan d'action pour les troubles psychotiques
 - Action 1 pour les troubles psychotiques
 - Crise psychotique sévère

L'utilisation des substances

- Présentation des troubles liés à l'utilisation de substances
 - Signes, symptômes => Interventions
- Mettre en place un plan d'action pour les troubles liés à l'utilisation de substances
 - Action 1 pour l'utilisation de substances
 - Crise liée à l'utilisation de substances



OBJECTIFS

- Identifier les risques professionnels liés à leur activité et à leur environnement de travail
- Analyser les situations à risque en repérant les facteurs aggravants et les conséquences potentielles
- Évaluer les priorités d'action en fonction de la fréquence, de la gravité et de la maîtrise des risques
- Mettre en œuvre des actions de prévention adaptées à leur poste et à leur contexte

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Alternance d'exposés théoriques et d'exercices
- Mises en situation pratique
- Etude de cas
- Echanges avec les participants

EN PRATIQUE

- Prérequis : aucun
- 14h de formation
- 8 à 16 personnes par session

Agir sur mes risques professionnels

PROGRAMME

Introduction – Comprendre les risques professionnels

- Définitions : danger, risque, exposition, prévention.
- Les grandes familles de risques professionnels (physiques, chimiques, organisationnels, psychosociaux, routiers, etc.).
- Obligations de l'employeur et du salarié.
- Spécificité de l'approche intra : partir des réalités du terrain.

Identifier ses propres risques professionnels

- Cartographie des activités et situations de travail.
- Repérage des risques liés aux tâches, aux outils, aux environnements, aux interactions
- Identification des signaux d'alerte.

Analyser les situations à risque

- Méthodes simples d'analyse :
 - arbre des causes,
 - matrice fréquence / gravité,
 - analyse des facteurs aggravants.

Prioriser et décider des actions de prévention

- Les trois niveaux de prévention : primaire, secondaire, tertiaire.
- Comment choisir une action pertinente et réaliste.
- Exemples d'actions adaptées aux risques identifiés.
- Travail sur les leviers individuels et collectifs

Construire son plan d'action personnel et collectif

- Élaboration d'un mini-plan d'action par équipe
- Engagement individuel : « Mes 3 actions prioritaires »



Gestes et postures

OBJECTIFS

- Connaître les enjeux de la sécurité physique pour mieux prendre soin de soi
- Appliquer les principes de sécurité physique et d'économie d'effort en fonction de la situation
- Mobiliser des charges en utilisant des méthodes et des moyens adaptés et sécurisants

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Exposés interactifs
- Autodiagnostic
- Travaux pratiques
- Mise en situation

EN PRATIQUE

- Tout public
- 7h de formation
- Formation répondant aux exigences légales en matière de prévention des risques (art. R4541-8 du code du travail)

PROGRAMME

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

- Définition, statistiques, enjeux humains et financiers
- Obligations réglementaires

Notion d'anatomie, physiologie et pathologie

- Le corps humains
- Les pathologies liées au travail :
 - Les troubles musculosquelettiques
 - Les pathologies de la colonne vertébrale

Principe de sécurité et d'économie d'effort

- Principes d'aménagement du poste de travail
- Bases pour lever, porter, déplacer et poser une charge
- Echauffements et étirements au poste de travail

Mise en pratique

- Idéalement sur poste de travail
- Ou simulation



OBJECTIFS

- Comprendre les principales maladies professionnelles et leurs causes
- Connaître les mesures de prévention et les bonnes pratiques pour réduire les risques
- Sensibiliser les employés à l'importance de la santé au travail
- Apprendre à identifier et signaler les symptômes des maladies professionnelles

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Analyse de situations de travail
- Ateliers en sous groupe
- Outils d'évaluation
- Auto-diagnostique

EN PRATIQUE

- Public cible : manager et encadrants de proximité, responsables RH, référents santé sécurité
- 21h de formation

Prévenir les maladies professionnelles

PROGRAMME

Introduction aux risques professionnels

- Définition
- Les facteurs de risques au travail
- Cadre réglementaire

Les principales maladies professionnelles, leurs signaux d'alerte et leurs facteurs de risques

- Les troubles musculosquelettiques (TMS)
- Les maladies respiratoires
- Les maladies de peau
- Les maladies psychologiques

De la détection à l'action

- Ressources internes et externes
- Rôles et responsabilités

Mesures de prévention techniques

- Ergonomie au travail
- Ventilation et équipements de protection pour les risques chimiques
- Sécurité et hygiène

Prévention organisationnelle et psychosociale

- Organisation du travail pour réduire la charge mentale et physique
- Prévention du stress au travail
- Promotion du bien-être au travail

Passer à l'action

- Formaliser son plan d'action de prévention



OBJECTIFS

- Identifier les différents types de douleurs au travail, leurs causes et leurs conséquences
- Connaître les différents acteurs pouvant intervenir dans la prévention des douleurs
- Réduire les douleurs musculo-squelettiques et les tensions physiques des participants
- Améliorer les postures au travail
- Intégrer des pauses et exercices dans la routine de travail

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques interactifs
- Travaux pratiques
- Vidéos explicatives
- Etudes de postes de travail

EN PRATIQUE

- Tout public
- 14h de formation

Prévenir et soulager les douleurs liées au travail

PROGRAMME

Comprendre les douleurs liées au travail

- Les différents types de douleurs et leurs causes
- Les risques ergonomiques spécifiques à chaque travail

Sensibilisation à l'ergonomie et aux bonnes pratiques

- Evaluation ergonomique de son poste de travail
- Utilisation des équipements ergonomiques
- Ajustement de poste de travail réels ou simulés

Exercices de relaxation et d'étirements au travail

- Quelques exercices simples d'étirement et de relaxation à faire au quotidien (travaux pratiques)
- La micro-pause active pour prévenir les douleurs
- Technique de relaxation pour diminuer le stress

Gestion du stress et impact sur les douleurs physiques

- Relation entre stress et douleurs musculo-squelettiques
- Technique de gestion du stress (travaux pratiques)
- Conseils pour un environnement moins stressant

Hygiène de vie et prévention des douleurs chroniques

- Importance de l'alimentation et de l'hydratation
- Activité physique régulière pour prévenir les douleurs
- Conseil sur le sommeil et la récupération

EN OPTION

- Coaching individuel sur l'amélioration de la situation personnelle
- En présentiel, en visioconférence ou par téléphone



OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes biologiques mis en jeu lors l'on travaille en horaires atypiques et les conséquences sur la santé et le bien-être
- Connaitre les solutions qui permettent de limiter ces conséquences
- Être capable de choisir des mesures qui conviennent à ma situation personnelle

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Quiz interactifs
- Apports théoriques courts et opérationnels
- Travaux de groupe
- Mise en situation et études de cas issus du terrain de travail
- Exercices pratiques

EN PRATIQUE

- Tout public
- 7h de formation

Préserver sa santé en travaillant en horaires atypiques

PROGRAMME

Horaires atypiques, de quoi parle-t-on ?

- Définition
- Impact sur la santé et le bien-être

Tordons le cou aux idées reçues

- Dormir, une perte de temps ?
- Se nourrir, après tout, il me faut de l'énergie !
- Bouger, et oui, toute la journée
- Et quelques autres pistes

Adaptons à chaque situation

- Mieux me connaître
- Tests et questionnaires
- Chacun son horaire, chacun ses solutions
 - Mise à disposition de ressources adaptées

Mise en place de solutions pratiques

- Relaxation
- Sieste flash
- Acupression

POUR INDIVIDUALISER MA FORMATION

Les participants qui le souhaitent pourront compléter en amont un agenda du sommeil afin d'adapter au mieux les conseils apportés

POST-FORMATION (OPTIONNEL)

Coaching individuel sur l'amélioration de la situation personnelle

En présentiel, en visioconférence ou par téléphone



OBJECTIFS

- Identifier les spécificités et les contraintes physique de son activité
- Apprendre à adapter son alimentation à ses besoins énergétiques et ses horaires de travail
- Intégrer l'activité physique dans sa journée de travail malgré des horaires contraignants
- Mettre en place un plan personnalisé

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Autoévaluation
- Ateliers pratiques
- Apports théoriques
- Réalisation d'un plan d'action et d'un planning personnalisé
- Coaching individuel

EN PRATIQUE

- Tout public
- 14h de formation

Alimentation et activité physique adaptées aux contraintes de mon travail

PROGRAMME

Analyse et contraintes de son métier

- La durée, les postures, les mouvements répétitifs
- Les contraintes alimentaires
- Cas pratiques selon les différents métiers

Nutrition adaptée à son métier

- Base nutritionnelle
- Equilibre alimentaire selon l'activité
- Préparer des repas rapides et équilibrés, intégrer des collations
- L'hydratation

Activité physique adaptée aux réalités du poste de travail

- Renforcement musculaire et étirements adaptés à mes contraintes professionnelles (Exercices pratiques)
- Intégration des exercices dans une journée

Gestion du stress et de la fatigue

- Relaxation et respiration pour soulager le stress au travail
- Le sommeil

Planification personnalisée

- Elaboration d'un plan personnalisé sur le plan nutritionnel et physique
- Entretenir la motivation
- Suivi et adaptation



OBJECTIFS

- Identifier les RPS, leurs origines et leurs mécanismes
- Repérer les facteurs de RPS et les signaux d'alerte dans les situations professionnelles et en comprendre les conséquences pour les individus et les organisations
- Evaluer les impacts et les dispositifs de prévention des RPS
- Mettre en œuvre des actions de prévention des RPS dans son environnement professionnel

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts
- Quiz interactifs - sondages
- Travaux de groupe
- Ateliers de recherche
- Mise en pratique et co-développement

EN PRATIQUE

- Public cible : dirigeants, manager et encadrants de proximité, responsables RH, référents santé sécurité, représentants du personnel
- 14h de formation

Initiation à la prévention des Risques Psychosociaux

PROGRAMME

Représentation des RPS

Origine et causes des RPS : les 6 facteurs Gollac

- Origine - Contenu - Détection facilitée
- Exemples pour chaque facteur et questionnement sur leur présence éventuelle dans l'établissement

Qu'est ce que les RPS

- Définitions et catégories
- Activités applicatives pour identifier les différentes catégories et les différencier
- Faire un point sur leur présence éventuelle dans l'établissement
- La réglementation des RPS avec un zoom pour les managers et leurs devoirs

Conséquences des RPS :

- Sur les individus : Burn Out, Bore Out, Brown Out et leurs conséquences
- Sur les entreprises et leurs impacts

Prévention des RPS

- Que dit la réglementation ?
- Les différents niveaux de prévention
- Relais internes et externes
- Détection des signaux et rôle du lanceur d'alerte.
- 9 conseils pour agir : construction d'un plan d'action concret à mettre en œuvre

Clôture

- Ce que je mets en œuvre dès demain pour prévenir les risques psychosociaux.

Une initiation tout public de 7h est également possible. Celle-ci exclue la construction du plan d'action.



OBJECTIFS

- Identifier les signaux faibles de RPS à partir des facteurs Gollac
- Analyser les situations de travail en repérant les interactions entre facteurs organisationnels, relationnels, individuels et contextuels
- Évaluer le niveau de criticité d'un signal faible et prioriser les actions de prévention adaptées
- Proposer des actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire adaptées aux signaux détectés

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts
- Etude de cas
- Travaux collaboratifs
- Analyse de situations réelles
- Mise en situation et jeux de rôle

EN PRATIQUE

- Public cible : dirigeants, manager et encadrants de proximité, responsables RH, référents santé sécurité, représentants du personnel
- 14h de formation

Repérer les signaux faibles de risques psychosociaux

PROGRAMME

Rappels essentiels sur les RPS et les facteurs Gollac

- Définitions des RPS
- Rappel des obligations légales.
- Les facteurs Gollac
- Différence entre signal faible, signal fort et situation avérée.

Comprendre les mécanismes des signaux faibles

- Pourquoi les signaux faibles sont difficiles à repérer
- Les biais cognitifs qui empêchent la détection
- Les manifestations observables : comportements, indicateurs RH, ambiance, micro-événements

Atelier d'analyse : repérage des signaux faibles à partir de cas réels

- Étude de cas basés sur les facteurs Gollac.
 - Identification des signaux faibles.
 - Analyse des causes possibles.
 - Mise en lien avec les facteurs organisationnels et relationnels.

Évaluer la criticité et prioriser les actions

- Grille d'analyse des signaux faibles.
- Critères de criticité : fréquence, intensité, impact, réversibilité.
 - Choisir les actions adaptées : prévention primaire, secondaire ou tertiaire

Construire un plan d'action de prévention précoce

- Élaboration d'un mini-plan d'action à partir d'un cas fil rouge.
- Travail sur les postures : écoute, observation, questionnement.
- Comment remonter un signal faible sans dramatiser ni minimiser.
- Rôle du manager, RH, CSE/CSSCT, QVCT.



OBJECTIFS

- Identifier et différencier les notions de harcèlement sexuel, d'agissement sexiste et de harcèlement moral, en s'appuyant sur les définitions et le cadre légal en vigueur
- Analyser le rôle, les missions et les limites du référent harcèlement
- Construire une démarche de prévention des situations de harcèlement
- Mettre en œuvre une réponse adaptée face à une situation de harcèlement

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Quiz interactifs - Brainstorming
- Travail réflexif en sous groupe
- Etudes de cas d'entreprise
- Mise en pratique et jeu de rôle

EN PRATIQUE

- Public cible : référent harcèlement du CSE, représentant du personnel, référent harcèlement de l'employeur, responsable RH, responsable QHSE, dirigeants
- 7h de formation

Référent harcèlement

PROGRAMME

Harcèlement et sexisme de quoi parle-t-on ?

- Définitions
- Cadre et obligations légales
- Différencier harcèlement sexuel, agissement sexiste et autres

Rôle et limites du référent harcèlement

- Mission du référent auprès de l'employeur, du CSE et des salariés
- Rôle en matière de prévention, d'information et de sensibilisation
- Rôle en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Collaborer en interdisciplinarité avec les acteurs internes ou externes.
- Connecter la mission du référent à la démarche de prévention des risques

Prévenir les risques de situations de harcèlement

- Les enjeux de la prévention
- Informer et sensibiliser
- Les acteurs de la prévention
- Répondre aux idées reçues

Gérer les situations de harcèlement

- Réagir à une situation de harcèlement
- Mobiliser les parties prenantes
- Conduire une enquête interne
- Soutenir à court terme en préparant la suite



OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes du stress pour agir
- Développer sa capacité à rester efficace et serein même sous pression
- Renforcer ses stratégies personnelles de prévention et de régulation

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts et opérationnels
- Exercices d'auto-diagnostic et tests individuels
- Mise en situation et études de cas issus du terrain de travail
- Pratiques de régulation

EN PRATIQUE

- Tout public
- 7h de formation

Travailler sereinement, même quand la pression monte

PROGRAMME

Comprendre le stress pour mieux le réguler

- Définition du stress : ce qu'il est... et ce qu'il n'est pas
- Les mécanismes physiologiques et psychologiques
- Les différents types de stress (aigu, chronique, positif, négatif)
- Les symptômes : cognitifs, émotionnels, comportementaux, physiques
- Les facteurs de risques individuels, organisationnels et relationnels

Stress : un pas vers le burn-out ?

- Les signaux faibles et les signaux d'alerte
- Le continuum stress → surcharge → épuisement
- Les mécanismes de protection et de compensation
- Les situations professionnelles à vigilance accrue

Moi et mon stress

- Identifier ses propres déclencheurs
- Comprendre ses réactions automatiques
- Repérer ses zones de vulnérabilité et ses ressources
- Développer une posture de régulation plutôt que de contrôle
- Auto-diagnostic guidé
- Technique de régulation

Prévention du stress

- Agir sur les facteurs de stress en entreprise
- Agir sur les facteurs de stress à la maison



OBJECTIFS

- Identifier les mécanismes du stress et du burn-out ainsi que leurs impacts sur la santé et la performance.
- Reconnaître les signaux faibles et les facteurs de risques individuels et organisationnels.
- Analyser les situations professionnelles à risque
- Mettre en œuvre des actions concrètes de régulation du stress et de prévention du burn-out.
- Élaborer un plan d'action individuel ou managérial pour renforcer la prévention au quotidien.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Autodiagnostic individuel
- Travaux de groupe
- Ateliers de co-développement
- Etudes de cas
- Plan d'action individuel / collectif

EN PRATIQUE

- Public cible : dirigeants, manager et encadrants de proximité, responsables RH, référents santé sécurité, élus
- 14h de formation

Prévention du stress et du burn-out en milieu professionnel

PROGRAMME

Comprendre le stress et le burn-out : enjeux pour l'organisation

- Définition, symptômes, impacts
- Identifier les signes avant-coureurs du burn-out
- Quand parler de surcharge au travail
- Coût du stress pour l'entreprise

Identifier les sources de stress en milieu professionnel

- Sources externes vs facteurs internes
- Lien entre organisation du travail, culture managériale et risques psychosociaux
- Facteurs organisationnels aggravants
- Cartographie des risques : comment l'entreprise peut anticiper

Prévenir le burn-out : une responsabilité partagée

- Stratégies de prévention primaire, secondaire et tertiaire
- Développer la résilience organisationnelle et intégrer la prévention dans les politiques QVCT et DUERP

Le rôle du manager et de l'entreprise dans la prévention

- Créer un environnement de travail sain et respectueux
- Techniques de management participatif et bienveillant
- Détection et accompagnement des collaborateurs en difficulté

Élaborer un plan d'action anti-stress à l'échelle professionnelle

- Outils d'évaluation collective et individuelle
- Élaboration d'un plan de prévention intégré à la stratégie RH
- Routines organisationnelles favorisant le bien-être durable
- Suivi et pilotage des actions de prévention



OBJECTIFS

- Identifier les défis rencontrés par les collaborateurs après une absence prolongée afin de faciliter leur retour au travail
- Améliorer la communication et la coordination entre managers, RH et collaborateurs
- Prévenir les risques de rechute ou d'épuisement

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Etude de cas et analyse de situations
- Ateliers en sous groupe
- Réalisation d'un guide pratique

EN PRATIQUE

- Public cible : manager et encadrants de proximité, responsables RH
- 7h de formation

Soutenir le retour au travail d'un collaborateur après une maladie ou un accident

PROGRAMME

Comprendre les enjeux du retour au travail

- Impact d'une absence longue pour raisons de santé
- Les bénéfices d'un accompagnement réussi pour le collaborateur et l'entreprise

Cadre légal et réglementaire

- Les obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail
- Droit au reclassement, temps partiel thérapeutique et reprise progressive
- Dispositifs de maintien dans l'emploi

Préparer le retour au travail : communication et planification

- Les bonnes pratiques de communication pendant l'absence
- Rencontre préparatoire au retour avec les parties prenantes
- Elaboration d'un plan de retour adapté

Aménager le poste de travail et l'environnement

- Adaptation physiques, aménagement des tâches et des responsabilités pour tenir compte des capacités du collaborateur et prévenir les rechutes
- Implication des collègues dans l'intégration progressive

Gérer les aspects psychosociaux : soutien émotionnel et suivi : pérenniser la réussite du retour

- L'accueil du collaborateur
- Le dispositif de suivi
- Identification et gestion des risques psychosociaux



OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux des addictions en entreprise et leurs impacts organisationnels
- Identifier les facteurs de risque et les signes d'alerte
- Connaître le cadre légal et les responsabilités de l'employeur
- Mettre en place une politique de prévention adaptée à son environnement
- Adopter une posture professionnelle face aux situations sensibles

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts
- Etude de cas réels
- Analyse de pratiques
- Mises en situation (conduite d'entretien, gestion d'un incident)
- Travail en sous groupe
- Ateliers de co-construction (protocole, charte, sensibilisation)

EN PRATIQUE

- Public cible : dirigeants, manager et encadrants de proximité, responsables RH, référents santé sécurité, élus
- 21h de formation

Addictions en entreprise : prévenir, repérer, agir

PROGRAMME

Addictions au travail : décrypter les mécanismes et les risques invisibles

- Enjeux et impacts organisationnels
- Typologie des addictions en entreprise
- Facteurs de risques professionnels

Repérage et signaux d'alerte

- Signes comportementaux, relationnels et de performance
- Attitudes à adopter face à un salarié en difficulté
- Limites du rôle du manager et posture à tenir

Cadre légal et responsabilités

- Obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité
- Droits du salarié en situation de dépendance
- Sanctions possibles et gestion des situations sensibles

Politique de prévention des addictions

- Sensibilisation, communication, charte interne
- Intégration dans le DUERP et les démarches QVCT
- Implication des représentants du personnel et des RH

Accompagnement et réinsertion

- Rôle des managers et des RH dans le soutien
- Programmes d'accompagnement et ressources mobilisables
- Réintégration après arrêt ou traitement : bonnes pratiques

Savoir intervenir

- Techniques d'entretien avec un salarié en difficulté
- Gestion des situations de crise ou d'accident
- Conduite à tenir en cas de consommation avérée sur le lieu de travail



OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux stratégiques de la santé au travail
- Diagnostiquer les risques et les leviers d'amélioration
- Structurer une démarche santé intégrée et durable
- Mobiliser les acteurs internes autour d'un projet commun
- Construire un plan d'action adapté à son contexte

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts
- Etude de cas en sous groupe
- Ateliers de diagnostic et de planification
- Mises en situation
- Outils d'audit et de pilotage

EN PRATIQUE

- Public cible : dirigeants, manager et encadrants de proximité, responsables RH, référents santé sécurité, représentants du personnel
- 14h de formation

Structurer une politique santé durable et performante

De l'audit à l'action

PROGRAMME

Santé au travail - de quoi parle-t-on ?

- Définition, périmètre et enjeux stratégiques
- Obligations légales et responsabilités de l'entreprise
- Acteurs internes et externes de la santé au travail
- Évolution des attentes des salariés et des organisations

Diagnostiquer la situation actuelle

- Audit santé : méthodes, outils et indicateurs
- Analyse des conditions de travail et des comportements
- Identification des risques professionnels et psychosociaux
- Implication des collaborateurs dans le diagnostic
- Cartographie des risques et leviers organisationnels

Elaborer une stratégie globale

- Définition d'objectifs clairs et mesurables
- Plan d'action : prévention, sensibilisation, accompagnement
- Intégration dans les démarches QVCT, DUERP et politique RH
- Suivi et pilotage : indicateurs, reporting, ajustements

Agir sur les leviers du bien-être

- Activité physique, alimentation, environnement de travail
- Télétravail, droit à la déconnexion, équilibre vie pro/perso
- Soutien psychologique et pratiques managériales bienveillantes

=> Elaboration d'un plan d'actions santé adapté à son entreprise



OBJECTIFS

- Identifier les coûts liés à la santé au travail et leurs impacts organisationnels
- Analyser les facteurs de risque et les leviers d'optimisation
- Mettre en œuvre des actions de prévention ciblées et efficaces
- Évaluer le retour sur investissement des démarches santé
- Construire un plan d'action pour réduire durablement les coûts

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts
- Etude de cas et benchmark
- Ateliers de diagnostic et de planification
- Mises en situation managériale
- Outils d'audit et de pilotage

EN PRATIQUE

- Public cible : dirigeants, manager et encadrants de proximité, responsables RH, référents santé sécurité, représentants du personnel
- 14h de formation

Santé au travail : optimiser les coûts, renforcer la prévention

PROGRAMME

Santé au travail - quels coûts pour l'entreprise ?

- Définition des principaux coûts directs et indirects
- Analyse des indicateurs de performance liés à la santé
- Répercussions financières et organisationnelles d'une mauvaise gestion des risques

Identifier les facteurs de coûts

- Postes, secteurs et situations à fort impact économique
- Typologie des maladies professionnelles et des accidents fréquents
- Outils d'audit interne pour évaluer les coûts liés à la santé

Prévention et performance

- Actions préventives pour réduire les risques professionnels
- Organisation du travail et réduction du stress
- Santé mentale, bien-être et engagement : leviers de performance durable
- Intégration dans le DUERP et les politiques RH

Investir pour économiser

- Optimisation des ressources et des pratiques managériales
- Retour sur investissement des actions de prévention
- Programmes de bien-être et leviers collectifs
- Communication interne et mobilisation des parties prenantes

Diagnostic interne et plan d'actions

- Cartographie des coûts et des risques
- Identification des priorités
- Elaboration d'un plan de réduction des coûts santé
- Définition des indicateurs de suivi



<i>Réussir sa prise de poste managériale</i>	<i>p 42</i>
<i>Manager avec impact</i>	<i>p 43</i>
<i>Animer, engager et mobiliser son équipe</i>	<i>p 44</i>
<i>Diriger avec vision, influence et exigence</i>	<i>p 45</i>
<i>Manager transversal : efficacité sans lien hiérarchique</i>	<i>p 46</i>
<i>Conduire ses entretiens managériaux</i>	<i>p 47</i>
<i>Piloter ses équipes plurielles avec efficacité</i>	<i>p 48</i>

Réussir sa prise de poste managériale

PROGRAMME

Se positionner avec clarté et légitimité

- Identifier les changements liés à la fonction managériale
- Clarifier son rôle, ses responsabilités et ses marges de manœuvre
- Préparer sa prise de poste en amont (communication, posture, plan d'action)

Adopter une posture professionnelle stable et crédible

- Passer de collègue à manager
- Gérer les situations sensibles
- Trouver l'équilibre entre proximité, exigence et reconnaissance

Communiquer efficacement dès les premiers jours

- Structurer sa prise de parole le jour J
- Poser les bases d'une communication managériale claire et assertive
- Adopter les bons réflexes de communication

Organiser son système d'animation managériale

- Définir les modalités de rencontre (réunions, entretiens, briefings)
- Construire une feuille de route claire et suivie
- Mettre en place un suivi des objectifs et du développement des compétences

Les 100 jours qui structurent votre leadership

- Réaliser un diagnostic de démarrage
- Prendre les premières décisions structurantes
- Créer les conditions d'une dynamique collective durable



OBJECTIFS

- Identifier les enjeux et responsabilités liés à la prise de poste managériale
- Adopter une posture managériale claire, stable et légitime
- Communiquer efficacement dès les premiers jours
- Mettre en place un système d'animation managériale performant
- Construire et piloter un plan d'action pour les 100 premiers jours

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports méthodologiques ciblés
- Autoévaluation et feedback croisés
- Ateliers collaboratifs et co-construction
- Mise en situation
- Plan d'action individuel et coaching flash

EN PRATIQUE

- Public cible : tous professionnels accédant à une fonction managériale
- 14h de formation

Manager avec impact

Un parcours structurant pour adopter une posture managériale efficace et fédératrice

PROGRAMME

Clarifier son rôle et sa posture de manager

- Identifier les missions clés du manager
- Légitimité, autorité et exemplarité
- Faire grandir son équipe : posture de développement
- Fixer des objectifs clairs avec méthode

Réussir sa prise de fonction

- Les pièges à éviter lors d'une nomination
- Gérer la transition dans une ancienne équipe
- Loyauté managériale et solidarité entre pairs
- Plan d'action des 30 premiers jours

Décider avec clarté et assertivité

- Les freins à la décision
- Définir ses critères de décision
- Utiliser une grille de décision opérationnelle
- Assumer ses choix et les communiquer avec cohérence

Communiquer avec impact

- Écoute active, compréhension et reformulation
- Pièges physiologiques et psychologiques de la communication
- Questionnement professionnel : ouvert, fermé, alternatif
- Communication non verbale : image, voix, gestes, regard

Animer et mobiliser son équipe

- Les 7 leviers de la motivation
- Système d'animation managérial au quotidien

Gérer les situations difficiles avec assertivité

- Gestion des tensions, désaccords et conflits
- Adapter son style de management aux profils des collaborateurs



OBJECTIFS

- Clarifier son rôle et adopter une posture managériale cohérente
- Réussir sa prise de fonction et structurer ses premières actions
- Communiquer avec efficacité et assertivité
- Mobiliser et animer son équipe au quotidien
- Gérer les situations sensibles avec professionnalisme

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés et illustrés
- Mises en situation et jeu de rôle
- Ateliers collaboratifs et co-développement
- Etude de cas et retours d'expérience
- Plan d'actions individuel

EN PRATIQUE

- Public cible : dirigeants, manager et encadrants de proximité, responsables RH, toute personne amenée à encadrer ou animer un collectif
- 21h de formation

Animer, engager et mobiliser son équipe

PROGRAMME

Comprendre les moteurs de la motivation individuelle et collective

- Différences entre motivation, satisfaction et engagement
- Les 7 niveaux de mobilisation au travail
- Facteurs clés de motivation et de démotivation
- Exprimer une reconnaissance authentique et motivante à ses collaborateurs

Déployer un système d'animation managériale cohérent

- Briefings, réunions, entretiens, délégation, tutorat
- Choisir les bons formats selon les objectifs et les profils
- Créer des rituels d'équipe porteurs de sens

Animer des réunions engageantes et productives

- Objectifs, séquençement et techniques d'ouverture
- Dynamique participative et conclusion mobilisatrice
- Utilisation pertinente des supports visuels

Conduire des entretiens porteurs de sens et de progrès

- Typologie des entretiens (motivation, recadrage, valorisation)
- Techniques d'écoute active et de questionnement
- Posture de courage managérial et régulation bienveillante

Agir dans les situations sensibles ou critiques

- Réagir face à la démotivation, à l'erreur ou à la réussite
- Adapter sa posture selon le contexte et le collaborateur
- Renforcer la dynamique collective malgré les aléas



OBJECTIFS

- Identifier les leviers d'engagement et les sources de démotivation dans son équipe
- Analyser les dynamiques collectives et les comportements individuels influençant la motivation
- Expérimenter des techniques d'animation managériale favorisant la mobilisation
- Évaluer l'efficacité de ses pratiques d'animation et d'entretien individuel
- Adopter une posture managériale inspirante et régulatrice au service de la performance collective

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports structurés illustrés
- Mise en situation et jeu de rôle
- Co-développement et échanges de pratiques
- Plan d'action individuel

EN PRATIQUE

- Public cible : Toute personne en posture d'encadrement ou de coordination
- 14h de formation



Diriger avec vision, influence et exigence

Pour les dirigeants qui veulent passer du management à l'impact stratégique

PROGRAMME

Clarifier et incarner sa vision stratégique

- Définir une vision claire, mobilisatrice et alignée avec les enjeux de l'organisation
- Articuler cette vision dans les instances de gouvernance
- Utiliser les techniques de storytelling stratégique pour fédérer

Communiquer avec les élus et le top management

- Adapter son discours aux attentes
- Gérer les objections, les jeux d'influence et les rapports de force
- Développer une communication institutionnelle à haute valeur ajoutée

Piloter par l'exemplarité et l'exigence

- Définir et incarner les standards de performance
- Savoir arbitrer, décider, recadrer sans perdre l'adhésion
- Développer une culture du résultat et de la responsabilité

Mobiliser les relais d'influence internes et externes

- Identifier les alliés, les ambassadeurs, les zones de résistance
- Créer des coalitions positives autour des projets stratégiques
- Déployer une stratégie d'influence à 360°

Leadership de crise et posture haute

- Gérer les situations complexes avec calme, clarté et autorité
- Renforcer sa posture dans les moments de tension ou de transformation
- Communiquer en période sensible

OBJECTIFS

- Construire et formuler une vision stratégique mobilisatrice
- Adapter et optimiser sa communication auprès des élus et du top management
- Renforcer sa posture de dirigeant dans les situations sensibles
- Mobiliser et fédérer autour des projets stratégiques
- Utiliser le storytelling comme levier d'engagement

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés et illustrés
- Mises en situation et jeu de rôle
- Ateliers collaboratifs et co-développement
- Etude de cas et retour d'expérience
- Plan d'action individuel (*coaching en option*)

EN PRATIQUE

- Public cible : dirigeants, directeurs de pôle, managers à haut potentiel, chef de projets stratégiques
- Prérequis : expérience en tant que manager
- 7h de formation



Manager transversal : efficacité sans lien hiérarchique

PROGRAMME

OBJECTIFS

- Identifier les leviers d'action du management transversal
- Adopter une posture professionnelle crédible et légitime
- Adapter sa communication pour mobiliser
- Mettre en place un système d'animation collaboratif efficace
- Gérer les satisfactions, insatisfactions et situations de blocage

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés et illustrés
- Autodiagnostic
- Ateliers de communication ciblés
- Ateliers collaboratifs et co-construction
- Etude de cas et retour d'expérience
- Plan d'action individuel

EN PRATIQUE

- Public cible : chef de projets, managers fonctionnels, coordinateurs d'équipes transversales, experts métiers, référents techniques
- 14h de formation

Comprendre son rôle et ses leviers d'action

- Identifier les spécificités du management transversal
- Clarifier son mandat, ses marges de manœuvre et ses responsabilités
- Se positionner avec légitimité et assertivité

Adopter une posture d'influence et de leadership

- Développer une posture professionnelle crédible et mobilisatrice
- Savoir affirmer ses attentes sans autorité formelle
- Gérer les personnalités difficiles et les résistances

Communiquer avec impact et fluidité

- Adapter sa communication aux profils et aux situations
- Utiliser les techniques de reconnaissance et de recadrage

Animer la coopération et créer l'engagement

- Mettre en place un système d'animation collaboratif (réunions, entretiens, briefings)
- Créer un climat de confiance et de responsabilité partagée
- Valoriser les contributions et gérer les insatisfactions

Clôturer avec sens et préparer la suite

- Organiser une sortie de mission ou de projet constructive
- Capitaliser sur les apprentissages
- Renforcer son réseau d'influence pour les futures collaborations



Conduire ses entretiens managériaux

PROGRAMME

OBJECTIFS

- Identifier les différents entretiens managériaux et leurs enjeux pour ajuster sa posture.
- Appliquer les techniques d'assertivité, de questionnement et d'écoute pour conduire des entretiens efficaces.
- Analyser les besoins du collaborateur et de l'entreprise pour formuler des propositions pertinentes.
- Formaliser un compte-rendu clair et mobilisateur intégrant décisions et actions.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts et ciblés
- Co-construction de fiches outils
- Exercices pratiques
- Mise en situation et jeu de rôle

EN PRATIQUE

- Public cible : toute personne en situation d'encadrement amenée à conduire des entretiens managériaux
- 14h de formation

Installer les fondamentaux relationnels de l'entretien

- Identifier les différents types d'entretiens managériaux et leurs finalités
- Clarifier son rôle et sa posture
- Développer une communication assertive et bienveillante
- Structurer un entretien

Conduire les entretiens clés du management

- Entretien de suivi => entretien annuel
- Entretien de cadrage / recadrage : poser un cadre clair, responsabiliser sans rigidité
- Entretien de reconnaissance : valoriser, motiver, renforcer la confiance
- Entretien de résolution de problème : coconstruire des solutions
 - Techniques selon les contextes relationnels
 - Gérer les émotions et les situations sensibles avec assertivité

Focus sur l'entretien professionnel

- Comprendre les obligations légales et les enjeux RH
- Préparer efficacement l'entretien
- Explorer les compétences, les aspirations et les perspectives d'évolution
- Identifier les besoins à venir
- Formaliser un compte-rendu structuré et fidèle à la réalité



Piloter des équipes plurielles avec efficacité

Manager avec agilité et clarté en présence d'équipes aux profils variés, en présentiel comme à distance.

PROGRAMME

Comprendre les enjeux du management pluriel

- Identifier les nouvelles réalités du travail
- Décrypter les attentes, les préférences et les leviers de motivation des profils variés
- Clarifier les risques de malentendus, de démobilitation ou de sur-adaptation

Adapter sa posture managériale sans se diluer

- Trouver l'équilibre entre exigence, souplesse et reconnaissance
- Adopter une posture claire et cohérente face à des profils hétérogènes
- Savoir dire non, cadrer, recadrer sans générer de tensions inutiles

Animer la coopération en mode hybride

- Mettre en place un système d'animation adapté
- Utiliser les bons outils
- Maintenir la cohésion et la dynamique collective

Communiquer avec clarté et impact

- Adapter sa communication aux profils et aux situations
- Développer les réflexes de communication managériale
- Être attentif aux signaux faibles et aux non-dits, même à distance

Gérer les situations sensibles avec discernement

- Reconnaître les réussites et les efforts
- Gérer les tensions générationnelles ou relationnelles
- Savoir faire confiance et poser des limites claires

Formaliser son plan d'action managérial

OBJECTIFS

- Identifier les caractéristiques et besoins des équipes plurielles
- Adapter sa posture managériale aux situations et aux personnes
- Communiquer efficacement en présentiel et à distance
- Mettre en place un système d'animation managériale adapté aux équipes plurielles

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports méthodologiques ciblés
- Autodiagnostic et analyse de pratique
- Etude de cas et mise en situation
- Travaux collaboratifs et co-construction
- Plan d'action individuel

EN PRATIQUE

- Public cible : managers d'équipe hybride ou multisite, hétérogène, coordinateurs transverses
- 14h de formation



Efficacité professionnelle

<i>Posture assertive et communication constructive</i>	<i>p 50</i>
<i>Affirmation de soi et posture professionnelle</i>	<i>p 51</i>
<i>Communiquer efficacement face à des personnalités complexes</i>	<i>p 52</i>
<i>Maîtriser les tensions et désamorcer les conflits au quotidien</i>	<i>p 53</i>
<i>Maîtriser son temps : booster son efficacité au quotidien</i>	<i>p 54</i>
<i>Conduire une réunion efficace</i>	<i>p 55</i>
<i>Gérer sa charge de travail ou comment équilibrer</i>	<i>p 56</i>
<i>Vie professionnelle - vie personnelle</i>	
<i>Agilité, résilience et performance en période de changements</i>	<i>p 57</i>

Posture assertive et communication constructive

Développez un style relationnel assertif et émotionnellement maîtrisé afin de renforcer votre efficacité managériale au quotidien.

PROGRAMME

Se connaître pour mieux communiquer

- Diagnostic du style relationnel
 - Préférence de communication
 - Impact sur la posture managériale
- Posture d'ouverture et écoute active

Communiquer avec impact et adaptabilité

- Les fondamentaux de la communication efficace
- Décryptage des signaux non verbaux
- Affirmation de soi et gestion des situations délicates
 - Communication et assertivité
 - Situations relationnelles complexes : conflits, recadrage, imprévus

Créer une dynamique relationnelle durable

- Intelligence émotionnelle et leadership relationnel
 - Identifier les émotions et leurs impacts sur la communication
 - Indicateurs de stress et comportement refuge
- Instaurer une dynamique émotionnelle positive dans l'équipe
- Donner des feedbacks constructifs et célébrer les réussites



OBJECTIFS

- Affirmer un style relationnel puissant pour renforcer son impact managérial.
- Maîtriser une communication assertive et engageante pour gagner en influence.
- Décoder émotions et non-verbal pour ajuster sa posture avec justesse.
- Gérer les situations sensibles avec aisance pour booster la dynamique d'équipe.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports méthodologiques ciblés
- Autodiagnostic
- Exercices pratiques
- Mise en situation et jeu de rôle
- Co-développement

EN PRATIQUE

- Public cible : toute personne souhaitant développer une communication assertive et améliorer la qualité des interactions au sein de son environnement professionnel
- de 7 à 21h de formation

Affirmation de soi et posture professionnelle

Gagner en impact sans perdre en relation

PROGRAMME

Clarifier sa posture professionnelle

- Se positionner dans son rôle : responsabilités, marges de manœuvre et limites
- Autorité relationnelle : comment se construit-elle ?
- Les mécanismes de l'affirmation de soi en contexte professionnel

Lire les situations et adapter sa réponse

- Comprendre les dynamiques relationnelles au travail
- Repérer les jeux de rôles et les zones de tension récurrentes
- Ajuster son positionnement selon les enjeux, les personnes et le contexte
- Trouver l'équilibre entre exigence, écoute et souplesse

Communiquer avec clarté et impact

- Structurer un message clair, direct et professionnel
- Poser une demande, un cadre ou un refus sans se justifier excessivement
- Utiliser le questionnement pour responsabiliser plutôt que convaincre
- Aligner verbal, non-verbal et intention

S'affirmer dans les situations sensibles et à enjeux

- Recadrer un comportement ou une situation problématique
- Exprimer un désaccord ou une limite de manière constructive
- Gérer la charge émotionnelle dans les échanges difficiles
- S'affirmer face à la hiérarchie : préparer, formuler et assumer sa position
- Transformer les tensions en leviers de coopération



OBJECTIFS

- Expliquer les mécanismes relationnels et comportementaux qui influencent sa posture professionnelle
- Diagnostiquer son mode de fonctionnement et celui de ses interlocuteurs afin d'ajuster sa communication
- Mettre en œuvre des techniques d'affirmation de soi pour poser un cadre, formuler une demande ou exprimer un désaccord
- Élaborer des stratégies d'actions pour renforcer son impact relationnel dans son contexte professionnel

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts et ciblés
- Co-construction de fiches outils
- Exercices pratiques
- Mise en situation et jeu de rôle

EN PRATIQUE

- Public cible : Responsables d'équipe, fonctions support en interaction forte, toute personne souhaitant renforcer son affirmation de soi professionnelle
- 7h de formation

Communiquer efficacement face à des personnalités complexes

PROGRAMME

Identifier et comprendre les comportements difficiles

- Définition et caractéristiques des comportements perturbateurs et leurs impacts sur le collectif
- Typologies de comportements difficiles
- Comment reconnaître ces comportements dans l'environnement de travail

Impacts des comportements difficiles

- Effets sur le climat de travail
- Conséquences sur la performance individuelle et collective
- Impact sur le bien-être des collaborateurs

Origines et facteurs

- Facteurs individuels et organisationnels
- Relations interpersonnelles et dynamique de groupe

Communiquer efficacement dans des situations délicates

- Écoute active et gestion des émotions
- S'affirmer sans entrer en conflit
- Désamorcer les comportements manipulateurs ou provocateurs
- Apprendre à poser des limites claires
- Gestion du stress et de la pression émotionnelle
- Maintenir son équilibre face aux situations relationnelles complexes
- Promouvoir un climat de travail sain :
 - prévention des tensions et des conflits
 - développer une communication ouverte dans le respect mutuel
 - renforcer la cohésion d'équipe



OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes et les manifestations des comportements difficiles en entreprise
- Acquérir des compétences en communication pour gérer des situations relationnelles complexes
- Protéger son bien-être et celui de ses équipes face aux comportements perturbateurs
- Développer des stratégies managériales pour limiter l'impact des personnalités toxiques

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Etude de cas et analyse de situations
- Mise en situation et jeu de rôle encadré
- Ateliers en sous groupe

EN PRATIQUE

- Public cible : manager et encadrants de proximité, responsables RH, collaborateurs confrontés à des situations relationnelles complexes
- 14h de formation

Maîtriser les tensions et désamorcer les conflits au quotidien

PROGRAMME

Comprendre les tensions et leur impact en entreprise

- Typologie des tensions : interpersonnelles, organisationnelles, contextuelles
- Effets sur la motivation, la coopération et la productivité

Prévenir les situations difficiles par un management régulateur

- Détection des signaux faibles et facteurs déclencheurs
- Outils de régulation préventive : feedback, cadrage, clarification

Agir face aux situations bloquantes

- Cartographie des postures managériales en situation de tension
- Choix stratégique : intervention directe, médiation, temporisation

Réguler avec efficacité et assertivité

- Techniques de communication régulatrice (écoute active, reformulation, recadrage)
- Méthode spécifique adaptée à la performance collective
- Gestion des émotions et maintien du cadre

Renforcer la posture managériale au service de l'efficacité

- Leadership régulateur : courage managérial et exemplarité
- Alignement entre posture, communication et objectifs de performance



OBJECTIFS

- Identifier les situations à risque et les tensions impactant les situations de travail
- Comprendre les mécanismes relationnels et organisationnels générateurs de conflits
- Mettre en œuvre des pratiques managériales favorables à la régulation et au bien-être collectif
- Évaluer les stratégies de sortie de crise en fonction des enjeux organisationnels
- Adopter une posture managériale assertive et régulatrice pour prévenir les blocages

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts et ciblés
- Autodiagnostic et analyse de posture
- Mise en situation et jeu de rôle
- Co-développement et échanges de pratiques

EN PRATIQUE

- Public cible : Managers, encadrants, chefs de service, préventeurs, membres de CSE, responsables RH
- 14h de formation

Maîtriser son temps : booster son efficacité au quotidien

PROGRAMME

Lire et structurer son quotidien

- Identifier ses activités à réelle valeur ajoutée
- Distinguer l'urgence de l'importance
- Clarifier ses objectifs hebdomadaires et journaliers

Organiser son temps et ses outils

- Planifier avec méthode : agenda, listes, Kanban, time blocking
- Gérer les microdécisions et les interruptions

Dire non et gérer les sollicitations

- Identifier les "voleurs de temps"
- Développer une posture assertive

Coopérer pour mieux s'organiser

- Optimiser la coordination avec les collègues
- Clarifier les rôles et les responsabilités

Modules complémentaires (formation 14h)

Gérer son énergie et son rythme

- Comprendre son biorythme et ses pics de concentration
- Adapter ses tâches aux moments clés de la journée

Digital et gestion du flux

- Gérer ses mails, notifications et outils numériques
- Créer des routines digitales efficaces

Leadership personnel et assertivité

- Renforcer sa posture professionnelle
- S'affirmer sans s'imposer

Plan d'action et ancrage

- Synthèse des apprentissages
- Élaboration d'un plan d'action individuel
- Engagements et suivi post-formation



OBJECTIFS

- Identifier ses priorités et organiser ses tâches efficacement
- Adopter des comportements favorables à une gestion du temps durable
- Savoir dire non et gérer les sollicitations
- Mettre en œuvre des outils simples et transposables immédiatement

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts et ciblés
- Ateliers pratiques et mise en situation
- Outils visuels et transposables
- Plan d'action personnalisé

EN PRATIQUE

- Public cible : Tous les professionnels souhaitant améliorer leur efficacité personnelle, leur organisation et leur sérénité au travail
- 7 ou 14h de formation

Conduire une réunion efficace

PROGRAMME

Préparer une réunion

- Règles de base et typologie des réunions
- Méthode T.O.P : Thème / Ordre du jour, Objectif, Plan

Communiquer et animer

- Rôle et fonctions de l'animateur
- Les 4 phases de la réunion : contracter, collecter, construire, calibrer
- Techniques d'animation

Communiquer efficacement

- Leadership et assertivité
- Communication verbale, non verbale, paraverbale

Conclure et assurer le suivi

- Techniques de clôture
- Tour de table final et plan d'action
- Rédaction d'un compte-rendu structuré

EN OPTION - MODULES COMPLÉMENTAIRES

- *Obstacles relationnels et cognitifs*
- *Prendre la parole et gérer les imprévus*
- *Assurer la continuité*



OBJECTIFS

- Comprendre les fondamentaux d'une réunion réussie
- Préparer, structurer et animer une réunion avec efficacité
- Adopter une posture d'animateur facilitateur
- Conclure et assurer le suivi d'une réunion

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques courts et ciblés
- Co-construction de fiches outils
- Exercices pratiques
- Mise en situation et jeu de rôle

EN PRATIQUE

- Public cible : toute personne amenée à préparer, animer ou faciliter des réunions professionnelles
- 7h de formation hors modules complémentaires

Gérer sa charge de travail

ou comment équilibrer

vie professionnelle – vie personnelle

PROGRAMME

Les enjeux de l'équilibre vie pro / vie perso

- Définition de l'équilibre travail-vie personnelle
- Les signes de déséquilibre et leurs impacts
- Evaluation de mon équilibre actuel

Gestion du temps et des priorités

- Des outils de gestion du temps
- Techniques de planification efficaces
- Limiter les distractions et gérer les interruptions

Techniques de déconnexion et de gestion des limites

- Se déconnecter mentalement et physiquement pour préserver son énergie
- Etablir des règles de communication au sein de l'équipe
- La digital detox
- Créer une culture d'entreprise favorable à l'équilibre

Renforcer son bien-être global

- Identifier les facteurs de stress personnel et professionnel
- Technique de gestion du stress (travaux pratiques)
- Prendre soin de soi : activité physique, nutrition, sommeil

Concilier vie de famille et travail : astuces pratiques

- Aménager son emploi du temps pour prendre en compte les besoins familiaux
- Savoir déléguer et demander de l'aide
- Créer un cadre flexibles avec des routines



OBJECTIFS

- Améliorer sa gestion du temps et de ses priorités
- Diminuer le stress et la charge mentale des participants
- Intégrer des pratiques de déconnexion pour éviter l'épuisement

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Echange avec les participants
- Autoévaluation individuelle
- Travaux de groupe
- Supports visuels de gestion des priorités et de planification
- Travaux pratiques

EN PRATIQUE

- Tout public
- 14h de formation

Agilité, résilience et performance en période de changements

PROGRAMME

Comprendre les dynamiques du changement en entreprise

- Typologie des changements
- Phases du changement
- Impacts du changement sur les individus, les collectifs et la performance
- Risques psychosociaux liés aux transitions mal accompagnées

Accueillir les émotions et les réactions face au changement

- Identifier les émotions courantes
- Résistance émotionnelle : comment rebondir et soutenir ses équipes
- Posture managériale face aux réactions individuelles

Développer une posture proactive et collaborative

- Identifier les freins au changement
- Adopter une attitude flexible et constructive
- Communication assertive et écoute active en période de transition
- Renforcer la coopération et l'intelligence collective

Repenser la gestion du temps et des priorités

- Réorganisation des tâches et des rôles pendant le changement
- Maintenir la performance sans épuisement
- Préserver l'équilibre vie pro / vie perso dans les périodes instables
- Outils de pilotage et de régulation managériale

Renforcer la résilience organisationnelle

- Définir la résilience individuelle et collective
- S'adapter à l'imprévu tout en gardant le cap stratégique
- Créer un plan d'action professionnel
- Intégrer la résilience dans les pratiques RH et managériales



OBJECTIFS

- Identifier les impacts du changement sur les individus, les équipes et la performance organisationnelle.
- Reconnaître les émotions et les mécanismes de résistance liés aux transformations professionnelles.
- Adopter une posture flexible, proactive et collaborative face aux évolutions du contexte de travail.
- Mettre en œuvre des stratégies de régulation du stress et de priorisation en période de transition.
- Élaborer un plan d'action individuel ou collectif pour renforcer la résilience et l'agilité en entreprise.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques ciblés
- Etude de cas réels
- Ateliers de co-développement
- Mise en situation en sous groupe
- Exercices pratiques

EN PRATIQUE

- Public cible : dirigeants, manager et encadrants de proximité, responsables RH, référents santé sécurité, élus
- 14h de formation



EXEMPLE DE PARCOURS

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL



SÉCURISER L'ACTIVITÉ, RÉDUIRE LES ACCIDENTS, STRUCTURER UNE PRÉVENTION EFFICACE

- Analyse des risques professionnels (audit terrain + entretiens)
- Mise à jour ou création du DUERP
- Identification des priorités de prévention
- Construction d'un plan d'action pragmatique et réaliste

CONSEIL

1



RENDRE LES ÉQUIPES AUTONOMES, VIGILANTES ET ACTRICES DE LEUR SÉCURITÉ

- Agir sur mes risques professionnels
- Gestes & Postures
- Sauveteur Secouriste du Travail (SST)
- Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)
- Prévenir les maladies professionnelles

FORMATION

2



INSTALLER UNE CULTURE SÉCURITÉ DURABLE ET RESPONSABILISANTE

- Coaching individuel pour les managers : intégrer la prévention dans le pilotage
- Coaching d'équipe : routines sécurité, communication, remontée d'informations
- Analyse de pratiques : cas concrets, retours d'expériences, ajustements

COACHING

3

PERFORMANCE DURABLE, PRÉVENTION ACTIVE & CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

MANAGEMENT & RELATIONS HUMAINES



CLARIFIER LES ATTENTES, FLUIDIFIER LES INTERACTIONS, RENFORCER LE LEADERSHIP

- Analyse des pratiques managériales
- Cartographie des irritants relationnels
- Identification des leviers de cohésion et de performance
- Recommandations organisationnelles (rôles, rituels, communication)

CONSEIL

1



OUTILLER LES MANAGERS POUR QU'ILS DEVIENNENT MOTEURS DE LA PERFORMANCE COLLECTIVE

- Manager avec impact
- Affirmation de soi et posture professionnelle
- Posture assertive et communication constructive
- Maîtriser son temps : booster son efficacité au quotidien
- Animer, engager et mobiliser son équipe

FORMATION

2



ANCRER UN LEADERSHIP MATURE, COLLABORATIF ET PERFORMANT

- Coaching individuel : posture, leadership, prise de décision
- Coaching d'équipe : cohésion, alignement, intelligence collective
- Co-développement : résolution de problématiques managériales réelles

COACHING

3

LEADERSHIP EXIGEANT & BIENVEILLANT

EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE



SIMPLIFIER, FLUIDIFIER, RÉDUIRE LA CHARGE MENTALE ET AUGMENTER LA PRODUCTIVITÉ

- Diagnostique des processus, flux d'information et modes de travail
- Analyse de la charge de travail et des priorités
- Identification des pertes de temps, doublons, irritants
- Recommandations d'amélioration (outils, rituels, organisation, indicateurs)

CONSEIL

1



DONNER AUX ÉQUIPES DES MÉTHODES CONCRÈTES POUR MIEUX TRAVAILLER

- Maîtriser son temps : booster son efficacité au quotidien
- Gérer sa charge de travail & équilibre vie pro/vie perso
- Conduire une réunion efficace
- Piloter des équipes plurielles avec efficacité
- Réussir sa prise de poste managériale

FORMATION

2



TRANSFORMER LES HABITUDES DE TRAVAIL ET INSTALLER UNE PERFORMANCE DURABLE

- Coaching individuel : organisation personnelle, priorisation, gestion du stress
- Coaching d'équipe : coordination, répartition des rôles, rituels d'efficacité
- Ateliers de pratiques : mise en œuvre des outils, ajustements en temps réel

COACHING

3

ORGANISATION OPTIMALE
& PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



COMPRENDRE LES CAUSES PROFONDES, RÉDUIRE LES TENSIONS ET SÉCURISER L'ORGANISATION

- **Étape 1 : Analyse approfondie des RPS**
 - Entretiens individuels et collectifs
 - Analyse des facteurs de risques (organisationnels, relationnels, individuels)
 - Identification des signaux faibles et zones de tension
 - Cartographie des risques par service / métier
- **Étape 2 : Recommandations & plan d'action**
 - Priorisation des risques selon impact et faisabilité
 - Actions correctives et préventives
 - Intégration des résultats dans le DUERP
- **Définition d'indicateurs de suivi**

CONSEIL

1



DONNER AUX MANAGERS ET COLLABORATEURS LES OUTILS POUR PRÉVENIR, DÉTECTER ET GÉRER LES SITUATIONS SENSIBLES

- **Initiation aux risques psychosociaux**
- **Repérer les signaux faibles de RPS**
- **Manager avec impact**
- **Référent harcèlement**
- **Maîtriser les tensions et désamorcer les conflits au quotidien**
- **Communiquer efficacement face à des personnalités complexes**
- **Soutenir le retour au travail après une maladie ou un accident**

FORMATION

2



INSTALLER DES PRATIQUES RELATIONNELLES SAINES ET PRÉVENIR DURABLEMENT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- **Coaching individuel : posture managériale face aux situations sensibles, communication assertive**
- **Coaching d'équipe : régulation des tensions, mise en place de rituels relationnels sécurisants**
- **Ateliers de pratiques : décryptage de situations complexes, ajustements concrets et immédiats**

COACHING

3

SÉCURISER LE CLIMAT & RENFORCER LA PERFORMANCE



CONTACT

Prise de
rendez-vous



Stéphanie Olivier



06 49 22 89 74



stephanie@performetbien.fr



www.performetbien.fr



4 rue du capitaine Lemonnyer
50290 BREHAL

A votre écoute

Pour partager et
bien comprendre
vos projets

Pour vous
conseiller sur la
formule la mieux
adaptée

Pour vous
accompagner
dans la mise en
œuvre