



*Relayance*

## ~~« Ceci n'est pas un CATALOGUE »~~

Exemples de formations proposées par Relayance

## Table des matières

<b>1. Préambule.....</b>	<b>3</b>
Ceci n'est pas un catalogue de formations ?! .....	3
Ce que nous entendons par formation .....	3
<b>2. Quelques « classiques » du management .....</b>	<b>4</b>
Dynamique de groupe et conduite de réunions .....	5
Accompagner le changement .....	6
Communication, gestion des conflits et management.....	7
Mener des entretiens d'appréciation .....	8
Vous avez dit RPS ? Cultiver le bien-être au travail .....	9
Développer son écologie personnelle .....	10
Leadership et affirmation de soi .....	11
<b>3. Exemples de formations à expérimenter en équipe.....</b>	<b>12</b>
Tous les hommes n'habitent pas le monde de la même façon et pourtant* – Améliorer ses compétences relationnelles au quotidien * Titre inspiré du livre de Jean-Paul Dubois .....	13
Cultiver la créativité .....	14
<b>4. Formations à destination de publics spécifiques .....</b>	<b>15</b>
Secteur public/participation citoyenne – .....	16
Accompagner au développement du pouvoir d'agir .....	16
Secteur hospitalier – Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres.....	17
Secteur hospitalier – L'ASH dans sa relation aux patients et aux familles.....	18
Métiers de la manutention – Prendre soin de soi dans la tempête Gestion du stress et de l'urgence dans un contexte de crise.....	19
<b>5. Généralités.....</b>	<b>20</b>
Notre politique tarifaire .....	21
Contact .....	21
Indications complémentaires .....	21

## 1. Préambule

Ceci n'est pas un catalogue de formations ?!

Nous privilégions **des formations sur-mesure**, adaptées à votre besoin. **Chacune des formations sera adaptée à la réalité de votre structure, à vos besoins et au public rencontré.**

Sur les pages suivantes, vous trouverez un panel de formations que nous pouvons proposer. Cette liste n'est de loin pas exhaustive. N'hésitez pas à nous solliciter sur une thématique qui ne figure pas ici ; si cela n'entre pas dans notre champ de compétence nous pourrions éventuellement vous renvoyer vers un membre de notre réseau.

### Ce que nous entendons par formation

Pour Relayance une formation c'est :

- Une **contractualisation** entre un commanditaire, des individus et un intervenant qui s'inscrivent ensemble dans une perspective de croissance.
- Des intervenants à la fois **consultants, coaches et formateurs** qui :
  - Appréhendent la démarche à partir d'une lecture du contexte dans lequel s'inscrivent les besoins,
  - Rendent compte tout au long du processus de ce qui se joue,
  - Réfléchissent à leur identité et leur rôle en fonction des actions qu'ils entreprennent.
- Une **pédagogie active** qui invite à agir en combinant :
  - Des dimensions de dynamiques collectives,
  - Des apports cognitifs clés,
  - La prise en compte des situations vécues,
  - Des postures d'accompagnement individuel.
- Une **éthique d'intervention et une déontologie** claires qui mêlent :
  - Confidentialité,
  - Liberté d'expression,
  - Respect de la personne et de la parole exprimée,
  - Transparence dans les modalités d'évaluation et de clôture.

## 2. Quelques « classiques » du management

## Dynamique de groupe et conduite de réunions

<b>En résumé</b>	<p>Chez Relayance, nous croyons profondément au potentiel d'un groupe et à l'intelligence collective. En même temps, si l'énergie un groupe peut être puissante pour résoudre des problèmes et dépasser des situations à enjeux, elle peut aussi être génératrice de tensions, mal-être et jeux psychologiques en tous genres. Peurs, déni de responsabilité, sentiment d'impuissance apparaissent et constituent autant de résistance au changement et au travail ensemble.</p> <p>Il s'agit d'apprendre à mieux connaître les rouages de la dynamique des groupes, pour mieux les accompagner.</p>	
<b>Prérequis</b>	<p>Être manager ou dirigeant Formation intra-organisation Ou inter-organisations via le Parcours managérial « Déployer »</p>	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	<p>Le participant apprendra à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fixer un contrat de groupe</li> <li>- Poser un cadre et des règles de fonctionnement claires</li> <li>- Mobiliser des outils et méthodes permettant de générer de l'énergie collective au sein d'une équipe / identifier les conditions du travail en équipe</li> <li>- Animer une équipe, y compris avec tensions</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout	
<b>Contenu</b>	<p><b>Jour 1 : introduction à la dynamique de groupe</b></p> <p>Les participants vivent eux-mêmes une expérience de dynamique de groupe in vivo. C'est à partir de ce vécu qu'ils s'approprient les apports des formateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bénéfices à tirer de la mise en dynamique de groupe d'une équipe.</li> <li>- Principales étapes de constitution de cette dynamique.</li> <li>- Moyens de faire vivre la dynamique de groupe ou de la susciter, conditions pour y parvenir.</li> </ul> <p>Éclairages théoriques et exercices : les étapes de la dynamique de groupe, les frontières de groupe, les peurs et les besoins dans la vie des groupes.</p>	<p><b>Jour 2 : utiliser l'énergie de groupe dans le management</b></p> <p>Les principales attributions de l'animateur et la palette d'outils dont il dispose pour jouer tout son rôle sont ici présentées.</p> <p>Entraînements :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exercices de positionnement physique,</li> <li>- Conduite de réunions,</li> <li>- Identification à partir d'expériences fréquemment vécues par les stagiaires des points de progrès qu'ils peuvent mettre en œuvre dans leur contexte professionnel.</li> </ul> <p>Partage d'expériences sur la conduite de sa propre équipe et des moyens de renforcer sa cohésion au service du projet. Diagnostic du fonctionnement des équipes de chacun des participants à partir des principaux structurants de la vie d'une équipe.</p>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	<p>Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

## Accompagner le changement

<b>En résumé</b>	Accompagner le changement c'est un métier en tant que tel ! Lors de cette formation, nous partagerons avec les managers et dirigeants les bases de notre savoir-faire pour gérer les crises et mieux accompagner les projets complexes. Que ce soit en anticipation d'un projet à venir ou pour dépasser une situation déjà existante, où des résistances latentes ou explicites se font sentir, les stagiaires trouveront des clés sur-mesure et concrètes pour les aider dans leurs situations.	
<b>Prérequis</b>	Être manager ou dirigeant Formation intra-organisation Ou inter-organisations via le Parcours managérial « Déployer »	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre conscience de ce qu'un projet de changement suppose</li> <li>- Comprendre ce qui se joue derrière les processus de changement individuels et collectifs : notion de résistance, de guidance, de rythme, etc.</li> <li>- Choisir et décider</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout	
<b>Contenu</b>	<p><b>Jour 1 : méthodologie de conduite du changement</b></p> <p>Présentation de l'expérience du cabinet en matière de conduite du changement. Relayance privilégie le plus souvent des méthodes de transformation portées par les acteurs eux-mêmes. Postulats et méthodologie.</p> <p>Apports théoriques concernant l'analyse des situations et étude de cas.</p> <p>Un second exercice issu de l'expérience des stagiaires permet de revenir sur la méthode et de la confronter à l'expérience vécue par les stagiaires.</p>	<p><b>Jour 2 : application et mise en pratique</b></p> <p>Coaching en groupe ou codéveloppement à partir de la situation de conduite du changement de son choix en lien avec son projet professionnel du moment.</p> <p>Le groupe réagit et se nourrit des cas apportés par chacun.</p>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

## Communication, gestion des conflits et management

<b>En résumé</b>	La figure du manager, « l'instance hiérarchique », est souvent l'objet d'attentes vives mais parfois paradoxales ou confuses. On attend de la hiérarchie de l'écoute d'écoute. Mais aussi des repères clairs, au risque que le retrait ou le désarroi guette les équipes. Les personnes en charge de responsabilité hiérarchique doivent donc fonder leur autorité sur un large registre : capacités d'écoute et d'expression, gestion des différences, volonté d'affirmation et d'engagement.	
<b>Prérequis</b>	Être manager ou dirigeant Formation intra-organisation Ou inter-organisations via le Parcours managérial « Déployer »	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	Le participant apprendra à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Écouter et reformuler,</li> <li>- Se sensibiliser à la communication non violente,</li> <li>- Faire la distinction entre fait et jugement,</li> <li>- Comprendre les bases du langage émotionnel,</li> <li>- Comprendre la notion de besoins,</li> <li>- Faire la distinction entre demande et exigence.</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout	
<b>Contenu</b>	<p><b>Jour 1 : la posture d'accueil et d'écoute</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apprendre la posture d'écoute active. Travail sur la reformulation : exposé + entraînement sous différents modes.</li> <li>- Repérer son mode relationnel et ses points de progrès. Travail sur les attitudes spontanées : test de repérage personnel + éclairages théoriques sur les 6 attitudes de Porter : évaluation - interprétation – soutien – enquête – résolutoire et compréhension.</li> </ul>	<p><b>Jour 2 : « comment dire, exprimer quelque chose qui convient ou qui ne convient pas à quelqu'un avec qui j'ai intérêt à trouver des modes de coopération valables »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation de l'approche de M. Rosenberg.</li> <li>- Distinction Faits et jugements : exposé + exercice.</li> <li>- Le langage émotionnel (la peur, la joie, la colère, la tristesse) : exposé + exercice.</li> <li>- Les besoins vitaux : exposé.</li> <li>- La distinction entre demande et exigence : exposé et exercice.</li> <li>- Exercice d'entraînement sous différents modes.</li> </ul>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

## Mener des entretiens d'appréciation

<b>En résumé</b>	Beaucoup de managers peuvent vivre l'entretien annuel ou professionnel comme une obligation légale ou institutionnelle. Pourtant, bien mené, c'est un outil de management important qui produit des résultats. C'est un temps d'échange privilégié entre le manager et son collaborateur, à cultiver.	
<b>Prérequis</b>	Être manager ou dirigeant Formation intra-organisation	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situer le dispositif d'entretien annuel d'appréciation et ses grands principes et notamment concernant le rôle pivot du manager</li> <li>- Comprendre et s'approprier le dispositif d'appréciation, et ses outils (avant l'entretien, pendant l'entretien et après)</li> <li>- Appréhender la méthodologie de l'entretien et les spécificités d'un temps d'évaluation : poser un cadre, fixer des objectifs, les mesurer, faire un feedback, reconnaître et motiver, ....</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout	
<b>Contenu</b>	<p><b>Jour 1 : le B.A.Ba de l'entretien d'appréciation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Découvrir le rôle d'évaluation du responsable d'équipe à travers des groupes de discussion et des mises en commun :               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Le contexte et les défis de l'évaluation</li> <li>o Quels sont les pièges habituels de l'évaluation</li> <li>o Style de management et évaluation</li> <li>o L'évaluation en action</li> <li>o Qu'est-ce que les collaborateurs attendent de l'évaluation</li> <li>o Poser des standards de fonctionnement</li> </ul> </li> <li>- Affiner le sujet et l'objet de l'évaluation               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Les domaines d'évaluation</li> <li>o Les phénomènes de reconnaissance</li> <li>o La fixation des objectifs</li> <li>o Les étapes de l'entretien d'appréciation</li> </ul> </li> </ul> <p>Simulation et exercices pratiques</p>	<p><b>Jour 2 : approfondissement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exercice d'entraînement à la reconnaissance</li> <li>- Les phénomènes relationnels dans l'entretien</li> <li>- Simulation d'un entretien : compréhension d'un problème relationnel</li> <li>- Le contrat relationnel et le contrat opérationnel et simulation d'un entretien centré sur les contrats</li> <li>- Synthèse personnelle</li> </ul>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

## Vous avez dit RPS ? Cultiver le bien-être au travail

<b>En résumé</b>	« Souffrance au travail », « dépression », « charge mentale », « stress », « risque psychosocial », « addictions », « mal-être », autant de termes vastes et flous, difficiles à définir et dont on parle à la fois trop et en même temps, dont on ne parle pas vraiment : il est souvent jugé préférable de mettre un couvercle dessus tant ils semblent irrationnels, impalpables et/ou difficiles à gérer. Or, les tensions, si elles sont bien présentes, constituent des facteurs à risques pouvant mener à de la souffrance au travail pour l'individu. Lorsqu'elle est là, la souffrance au travail est un sujet grave. Ne pas la considérer, mettre un couvercle dessus, l'est aussi. Du reste, il est possible d'écouter la souffrance et les tensions, sans drame, dans le but de les atténuer, de les prévenir et de créer les conditions favorables pour les traiter. Ceci, tant pour soi (repérer/écouter ce qui fait tension pour soi et détendre ces tensions) que pour les autres (repérer/écouter les tensions chez les autres, créer les conditions du bien-être).	
<b>Prérequis</b>	Être manager ou dirigeant Formation intra-organisation	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mieux comprendre de quoi on parle lorsqu'on parle de RPS, stress au travail, souffrance au travail, burnout, ...</li> <li>- Comprendre les conséquences du stress et des RPS sur l'individu, les équipes, voire la structure dans son ensemble.</li> <li>- Repérer les facteurs stressant ou les sources de tensions, chez soi et chez les autres, détecter les RPS.</li> <li>- Définir son rôle et ses responsabilités de manager face à cette problématique et activer les leviers du management : écoute, reconnaissance et régulation.</li> <li>- Gérer son propre stress</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout	
<b>Contenu</b>	<p><b>Jour 1 : Comprendre les RPS, savoir les repérer et agir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques psychosociaux et stress, de quoi parle-t-on ? <ul style="list-style-type: none"> <li>o Ancrer la thématique dans la réalité quotidienne</li> <li>o Savoir de quoi on parle, se mettre en phase sur les définitions</li> </ul> </li> <li>- Savoir détecter les sources de stress <ul style="list-style-type: none"> <li>o Apprendre à repérer les RPS</li> <li>o Différencier factuel et ressenti</li> </ul> </li> <li>- Agir pour diminuer les sources de RPS <ul style="list-style-type: none"> <li>o Repérer les acteurs ressource</li> <li>o Le collectif comme ressource : développer des pratiques collectives</li> </ul> </li> </ul> <p>Simulation et exercices pratiques</p>	<p><b>Jour 2 : Gérer les relations difficiles et développer une stratégie anti-stress durable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agir pour diminuer les sources de RPS : <ul style="list-style-type: none"> <li>o La relation interindividuelle comme levier</li> <li>o Gérer son propre stress pour mieux écouter et accompagner l'autre</li> </ul> </li> <li>- Développer une stratégie anti-stress durable : cultiver le bien-être : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Exercices pratiques</li> </ul> </li> </ul>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

**Variantes :** cette formation existe également dans des versions à destination d'un comité de pilotage pluridisciplinaire en charge de l'évaluation ou la prévention des risques.

## Développer son écologie personnelle

<b>En résumé</b>	« Je cherche à gérer efficacement mon stress », « J'ai besoin de temps pour prendre un peu de hauteur », « Mon travail prend énormément de place au point que ma vie privée commence à en pâtir, comment trouver l'équilibre ? », « Overbooking, hyper – connexion, ahhhhh, comment me vider la tête ? », « Je vois que les jeunes collaborateurs de mon équipe aspirent à autre chose ... et notamment une meilleure prise en compte de leur équilibre de vie, de quoi parlent-ils ? »	
<b>Prérequis</b>	Être manager, dirigeant ou créateur d'entreprise Formation intra-organisation	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	Le participant apprendra à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmenter sa capacité d'adaptation et sa réactivité face aux situations professionnelles stressantes,</li> <li>- Prendre du recul dans les moments de « surchauffe », de risque de débordement émotionnel ou de découragement,</li> <li>- Trouver des nouveaux leviers pour gérer son stress sans fuir, mettre un couvercle sur ses émotions, exploser, ...</li> <li>- Prendre soin de soi et faire une pause</li> <li>- Apprendre à écouter ses besoins et ses appétences pour trouver de l'énergie et de la motivation au travail</li> <li>- Trouver son propre mode « écologique » pour éviter de « se brûler »</li> <li>- Avoir des pistes pour manager par les équilibres et aider ses collaborateurs à développer leur propre « écologie »</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout	
<b>Contenu</b>	<b>Jour 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le stress, un « gros-mot » ? : comprendre les mécanismes du stress et comment il peut nous empêcher de savourer la vie.</li> <li>- Identifier ses stressseurs et ses schémas de fonctionnement, découvrir comment agir sur ces schémas.</li> <li>- Gestion des émotions, stress et plaisir au travail : un puissant levier de mise en mouvement.</li> </ul>	<b>Jour 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agir pour prendre soin de ses besoins : s'affirmer pour prendre soin de soi</li> <li>- Estime de soi et stress</li> <li>- Se mettre en mouvement : en route vers plus de sérénité !</li> <li>- Ancrer des habitudes (qui me correspondent) à long terme.</li> <li>- Manager de façon écologique c'est quoi ?</li> </ul>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une pédagogie interactive et ludique.</li> <li>- Les apports du groupe sont tout aussi importants que ceux du formateur et viennent enrichir la formation.</li> <li>- L'intervenant part des expériences et de l'analyse des situations concrètes vécues en formation ou proposées par les participants en faisant référence à leur quotidien professionnel.</li> <li>- Théorie et pratique se complètent.</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

## Leadership et affirmation de soi

<b>En résumé</b>	Le leadership est-il un talent naturel ou une compétence qui s'acquiert ? Encore aujourd'hui les théoriciens ne sont pas tous d'accord. Si certains semblent avoir des prédispositions, c'est aussi quelque chose qui s'apprend. Une formation qui invite à mettre en pratique pour progresser !	
<b>Prérequis</b>	Être manager, dirigeant Formation intra-organisation Ou inter-organisations via le Parcours managérial « Déployer »	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Affirmer son identité de leader (en s'y entraînant dans le groupe)</li> <li>- Saisir les différentes qualités et fonction d'un leader</li> <li>- Apprendre à dire non</li> <li>- Identifier comment augmenter son propre potentiel</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout	
<b>Contenu</b>	<p><b>Jour 1 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail sur les notions de leadership à partir de figures choisies par les stagiaires (celle qui conviennent et celles qui repoussent).</li> <li>- Présentation de 5 constituants du leadership qui seront travaillés :               <ul style="list-style-type: none"> <li>o La capacité à mobiliser</li> <li>o L'image que l'on dégage</li> <li>o L'affirmation de soi</li> <li>o L'efficacité personnelle</li> <li>o La congruence</li> </ul> </li> <li>- La capacité à mobiliser : Exposé sur le leadership à travers 10 approches de la mobilisation d'une équipe. Exercice réflexif sur les capacités de chacun à utiliser ces approches. Recherche de points de progrès personnels dans ce domaine.</li> <li>- Exercices autour du thème « l'image que l'on dégage »</li> </ul>	<p><b>Jour 2 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'efficacité personnelle : échange d'expériences sur l'efficacité personnelle de chacun.</li> <li>- Autotest sur l'assertivité et pistes de réflexion apportées par un formateur sur les moyens de développer l'affirmation de soi.</li> <li>- La congruence : présentation de la congruence comme dimension de synthèse d'un leadership assumé.</li> <li>- Invitation à la réflexion individuelle sur ce sujet à partir d'un travail conclusif sur l'ensemble de la session. Invitation à un bilan individuel et une projection.</li> <li>- Ouverture à un partage devant les autres sur cette base.</li> </ul>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une pédagogie interactive et ludique.</li> <li>- Les apports du groupe sont tout aussi importants que ceux du formateur et viennent enrichir la formation.</li> <li>- L'intervenant part des expériences et de l'analyse des situations concrètes vécues en formation ou proposées par les participants en faisant référence à leur quotidien professionnel.</li> <li>- Théorie et pratique se complètent.</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

### 3. Exemples de formations à expérimenter en équipe

## Tous les hommes n'habitent pas le monde de la même façon et pourtant\* –

### Améliorer ses compétences relationnelles au quotidien \* Titre inspiré du livre de Jean-Paul Dubois

<b>En résumé</b>	Faire équipe et cultiver des relations saines est un travail de tous les jours. Partager une culture et des bases communes peut aider une équipe à développer certains rituels et à améliorer ses capacités de régulation.	
<b>Prérequis</b>	Aucun prérequis. Formation intra-organisation Rq. : nous restons vigilants, tant que faire ce peu, à ce que ce type de formation ne se substitue pas à une régulation d'équipe. En effet, si un conflit non traité existe au sein de l'équipe il aura tendance à émerger et laisser moins de place au travail de partage et d'apprentissage. Nous serons très heureux de vous proposer une médiation en amont si nécessaire !	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	Le participant apprendra à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Découvrir les bases de la personnalité</li> <li>- Connaître les théories de la communication : comprendre comment les personnes expriment leur personnalité dans la relation à l'autre</li> <li>- Apprendre à créer un rapport propice à un échange</li> <li>- Identifier les différentes attitudes possibles face à une interpellation et apprendre à rentrer en relation de manière appropriée au contexte et à la personne</li> <li>- Augmenter sa capacité d'adaptation et sa réactivité face aux enjeux et aux situations professionnelles sources de tensions ou de conflits</li> <li>- Trouver de nouveaux leviers pour communiquer (sans fuir, ni agresser, ni manipuler, ...)</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout	
<b>Contenu</b>	<p><b>Jour 1 : la connaissance du fonctionnement humain - s'écouter, et écouter</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Temps d'inclusion et contrat de groupe</li> <li>- Ancrage de la thématique dans la réalité de l'équipe : partage des représentations et d'exemples</li> <li>- Quelques BA Ba autour de l'individu en relation : apports théoriques</li> <li>- Test de repérage personnel : quels sont mes drivers ? Analyser l'impact de leur fonctionnement.</li> <li>- Travail sur la reformulation : exposé + entraînement sous différents modes</li> <li>- L'importance des signes de reconnaissance (besoins vitaux) - Expérimentation : le cadeau personnalisé</li> <li>- Mises en situation</li> </ul>	<p><b>Jour 2 : la communication – entrer en relation de manière appropriée, dire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approfondir les profils de personnalité et comprendre la manière de fonctionner des autres profils pour développer une approche bienveillante</li> <li>- Entraînements : adapter son message à son interlocuteur</li> <li>- Identifier les styles de personnalité de ses collègues : qu'est-ce que cela signifie pour l'équipe ? Pour les relations ? Pour chacun personnellement ?</li> <li>- Dépasser les situations complexes grâce à la communication non violente</li> <li>- Exercices d'entraînements : jeux de rôle, théâtre forum, ...</li> <li>- Bilan oral et écrit</li> </ul>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

**Variantes :** 1. Cette formation a été adaptées à différents publics, industries, professionnels de la relation d'aide (handicap, secteur hospitalier) ou de la petite enfance, etc. Elle comprend des spécificités pour chacun de ces milieux.  
2. Nous pouvons proposer des demi-journées de reprises à 1 et 3 mois après la formation dans l'objectif de partager les expériences et consolider les acquis.

## Cultiver la créativité

<b>En résumé</b>	Un organisation au fonctionnement sain/« écologique » a besoin de se renouveler en fonction des enjeux de l'environnement. Un acte nécessaire à sa survie dans la durée. La créativité peut être l'affaire de certaines personnalités ayant développé ce talent ou d'un BE. Parfois elle peut aussi apparaître de façon surprenante ou incongrue. En même temps, celle-ci peut aussi se cultiver au quotidien ...	
<b>Prérequis</b>	Aucun prérequis. Formation intra-organisation	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	Le participant apprendra à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir la créativité, en appréhender certains traits généraux</li> <li>- Identifier quelques facteurs pouvant faciliter la créativité</li> <li>- Découvrir leur propre dynamique subjective en rapport avec la créativité</li> <li>- Acquérir certains outils pour faciliter la créativité, individuellement et en équipe</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout	
<b>Contenu</b>	<b>Jour 1 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partage des représentations</li> <li>- Engager la créativité : les théories de la créativité et les méthodes induites (Osborn, Bono, Gordon, ...)</li> <li>- Recherche en groupe : la mobilisation des innovateurs</li> <li>- Concepts et outils : Les circuits de communication interne favorisant la créativité.</li> <li>- Instrumenter la créativité : rationnelles et/ou intuitives ,4 méthodes.</li> <li>- Étude de cas : application comparée des méthodes sur une situation d'entreprise.</li> <li>- Simulation : Mise en œuvre dans des cas proposés par les participants (travaux de sous-groupes).</li> <li>- Concepts et outils : La conduite des réunions de créativité : méthode, rôles, exploitation.</li> </ul>	<b>Jour 2 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Outils et retour d'expérience : Les systèmes de créativité dans l'entreprise et l'initiative individuelle.</li> <li>- Auto-diagnostic organisationnel réalisé en sous-groupe.</li> <li>- Simulation : L'expérimentation et la mise en œuvre des routines innovantes. Séquence collective sur les stimulations apportées par l'entreprise.</li> <li>- Élaboration d'un plan d'action individuel : Créativité, apprentissage et projet d'équipe.</li> <li>- Évaluation de la formation</li> </ul>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

## 4. Formations à destination de publics spécifiques

- Participation citoyenne, secteur public
  - Secteur hospitalier
  - Secteur médicosocial
  - Métiers de la manutention
  - ...

## Secteur public/participation citoyenne – Accompagner au développement du pouvoir d'agir

<b>En résumé</b>	L'animation de groupes et de débats sur un mode d'intelligence collective et participative ne s'invente pas. Au-delà des méthodes et des outils, c'est l'apprentissage d'une posture spécifique. Cette formation permettra de s'initier à quelques bases.		
<b>Prérequis</b>	Être élu, citoyen ou agent pilote d'un projet de participation citoyenne. Formation intra-organisation		
<b>Objectifs pédagogiques</b>	Le participant apprendra à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les conditions nécessaires pour la coopération interindividuelle ou en groupe.</li> <li>- Savoir reconnaître les freins à la coopération : peurs, déni de responsabilité, manque d'espoir, ...</li> <li>- Utiliser des outils pour faciliter la mise en œuvre et l'engagement de chacun.</li> </ul>		
<b>Durée</b>	6 séances de 3 heures, soit 18 heures de formation		
<b>Contenu</b>	<p><b>Séquence 1 : le pourquoi/ pour quoi ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qu'est-ce que m'a donné envie de participer à ce parcours de formation ? Quelles attentes ai-je ? Plus globalement comment je perçois la question du la participation dans un groupe, de l'intelligence collective ? ...</li> <li>- Contrat de groupe : objectifs collectifs et individuels, ajustement du programme de formation et des modalités.</li> </ul>	<p><b>Séquence 2 : les ateliers apprenants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Atelier 1</b> : Découvrir l'importance de l'écoute et la reformulation dans la relation interindividuelle et dans un groupe</li> <li>- <b>Atelier 2</b> : Mieux comprendre la dynamique des groupes (découvrir la place des besoins et des peurs dans la vie des groupes)</li> <li>- <b>Atelier 3</b> : Vivre le dialogue conflictuel</li> <li>- <b>Atelier 4</b> : Et si ? Stimuler la prise d'initiative et le développement de l'imagination.</li> </ul>	<p><b>Séquence 3 : l'ancrage des apprentissages et la mise en perspective</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quel bilan je fais de ces ateliers ? Qu'est-ce que j'en retiens pour moi ?</li> <li>- Quels enseignements à tirer à l'échelle de la structure plus globalement ?</li> </ul>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>		
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire		
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.		
<b>Tarifs</b>	Nous contacter. Voir point 5.		

## Secteur hospitalier – Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres

<b>En résumé</b>	Les métiers du soin sont des métiers qui demandent immanquablement une attention particulière à l'autre. Cette relation soignant-soigné est source de richesses. Mais, elle peut aussi être très énergivore : charge émotionnelle liée à certaines situations difficiles, pressions liées aux besoins de service ou à différentes exigences réelles ou ressenties, ... Cela nécessite d'apprendre à se protéger : apprendre à préserver au maximum sa vie personnelle, apprendre à faire avec certaines émotions spécifiques, ... Pour ce faire, différents outils issus de la psychologie sont partagés avec les soignants.	
<b>Prérequis</b>	Être professionnel du soin : infirmier, IBODE, IADE, ..., AS, ASH, puériculteur, sage-femme, ergothérapeute, cadre de santé, ... Formation intra-établissement	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	Les participants apprendront à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les origines et les mécanismes du stress et comprendre comment il les impacte au quotidien</li> <li>- Augmenter leur capacité d'adaptation et leur réactivité face aux enjeux et situations professionnelles stressantes</li> <li>- Prendre du recul dans les moments de « surchauffe », de risque de débordement émotionnel ou de découragement</li> <li>- Trouver des nouveaux leviers pour s'apaiser sans fuir, ni agresser, ni manipuler</li> <li>- Prendre soin de leur bien-être au travail</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), et une journée de reprise (7h) à distance du module initial (soit 21h au total)	
<b>Contenu</b>	<p><b>Jour 1 : Comprendre le stress et ses causes internes et externes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Temps d'inclusion et contrat de groupe</li> <li>- Introduction : le stress c'est quoi ? En parler sans « stress » - apports théoriques et partages ouverts</li> <li>- Mesurer sa propre vulnérabilité au stress – Les leviers cognitifs <ul style="list-style-type: none"> <li>o Décoder ses croyances et pensées automatiques sources de stress</li> </ul> </li> <li>- Mieux réguler le stress – leviers corporels et émotionnels : apprendre à « muscler » sa capacité de détente mentale et corporelle : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Outils de méditation et sophrologie</li> </ul> </li> <li>- Bilan de la journée</li> </ul>	<p><b>Jour 2 : Développer une stratégie anti-stress durable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer une attitude relationnelle assertive : apprendre à exprimer ses besoins et à « mettre des barrières » de façon bienveillante et constructive</li> <li>- Développer des outils pour une « hygiène de vie » au quotidien <ul style="list-style-type: none"> <li>o Rituels et ancrages</li> <li>o Cultiver la joie et les ressources mentales positives</li> <li>o L'hygiène de vie en général (sport, alimentation, ...)</li> </ul> </li> <li>- Synthèse : création de ma charte anti-stress, engagement envers moi-même</li> <li>- Bilan</li> </ul>
	<p><b>Jour 3 : journée de reprise – 1 à 2 mois à distance du premier module</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retour d'expérience : ce qui a pu être expérimenté lors de l'intervalle, ce qui ne l'a pas été, ce qui a fonctionné ou non, ... ancrage des apprentissages et apports complémentaires</li> </ul>	
<b>Méthodes pédagogiques</b>	Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

## Secteur hospitalier – L'ASH dans sa relation aux patients et aux familles

<b>En résumé</b>	<p>Les ASH sont souvent peu formés aux techniques relationnelles. Or, comme leurs collègues, ils sont bien souvent soumis à des situations délicates voire tendues : patients/ familles mécontents, situations de deuils, expression des peurs, ...</p> <p>Il s'agit de former les ASH du service à améliorer leur communication dans leur relation au quotidien. Que dire ? Comment rentrer en relation de manière efficace sans être trop intrusif ? Comment réagir face à la douleur, la peur ou à la colère exprimée ? Comment aborder le patient pendant les quelques minutes d'intimité quotidiennes ?</p>	
<b>Prérequis</b>	<p>Cette formation s'adresse spécifiquement aux ASH</p> <p>Formation intra-établissement</p>	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	<p>Le participant apprendra à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelques bases de la relation à l'autre</li> <li>- Identifier les enjeux de la relation spécifique au patient</li> <li>- Créer un rapport propice à un échange</li> <li>- Écouter et reformuler en prenant en considération la dimension non verbale de la communication</li> <li>- Identifier les différentes attitudes possibles face à une interpellation</li> <li>- Comprendre les bases du langage émotionnel</li> <li>- Rentrer en relation de manière appropriée au contexte.</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout	
<b>Contenu</b>	<p><b>Jour 1 : la posture d'accueil et d'écoute</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat de groupe</li> <li>- Présentation de quelques postulats de base : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Les positions de perception</li> <li>o Le contrat relationnel</li> <li>o Le cercle de communication</li> <li>o La carte du monde</li> </ul> </li> <li>- Les enjeux spécifiques de la relation aux patients</li> <li>- Travail sur les attitudes spontanées : test de repérage personne + éclairages théoriques</li> <li>- Mises en situation</li> </ul>	<p><b>Jour 2 : rentrer en relation de manière appropriée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail sur la reformulation : exposé et entraînement sur différents modes</li> <li>- Travail sur le feed-back</li> <li>- L'art du questionnement</li> <li>- Le langage émotionnel (la peur, la joie, la colère, la tristesse) : exposé + exercice</li> <li>- Les besoins vitaux : exposé</li> <li>- Exercice d'entraînement sous différents modes et à partir de situations concrètes</li> </ul>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	<p>Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

## Métiers de la manutention – Prendre soin de soi dans la tempête Gestion du stress et de l'urgence dans un contexte de crise

<b>En résumé</b>	Cette formation a été montée dans le contexte de la crise sanitaire Covid-19, mais peut aussi être adaptée à d'autres situations. Ces circonstances particulières ont engendré des tensions supplémentaires dans les métiers du spectacle : alternance de phases non travaillées et de pic, installations concentrées sur des périodes courtes, ... C'est à ce moments de tensions qu'arrivent le plus d'incidents physiques (mauvaises postures, sangles mal attachées, accidents de voiture, ...) ou relationnels (disputes, décharges émotionnelles, ...). Il s'agit d'aider les collaborateurs à mieux gérer ces phases et à se protéger dans la durée.	
<b>Prérequis</b>	Métiers du spectacle, intermittents Formation intra-entreprise	
<b>Objectifs pédagogiques</b>	Le participant apprendra à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anticiper les effets de pic</li> <li>- Identifier les origines et les mécanismes du stress et comprendre quels leviers activer pour mieux y faire face</li> <li>- Augmenter leur capacité d'adaptation et leur réactivité face aux enjeux et aux situations professionnelles stressantes ou angoissantes</li> <li>- Prendre du recul dans les moments de « surchauffe », de risque de débordement émotionnel ou de fatigue</li> <li>- Prendre soin de leur bien-être et de leur sécurité au travail, en prenant en compte aussi la dimension physique des gestes et postures</li> <li>- Favoriser le vivre-ensemble et le faire équipe face aux situations difficiles</li> </ul>	
<b>Durée</b>	2 x 1 jour (7h), soit 14 heures en tout + 1 journée de reprise en option	
<b>Contenu</b>	<p><b>Jour 1 Comprendre le stress et ses causes – expérimenter des leviers pour mieux le gérer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat de groupe</li> <li>- Définition commune, le stress c'est quoi ? Apports théoriques. Mieux comprendre les mécanismes de « décompensation » et avoir des pistes sur comment faire autrement</li> <li>- Travailler sur la perception de la réalité de chacun, les comportements automatiques et l'impact sur le bien-être</li> <li>- Découvrir les mécanismes de biais cognitifs et faire le lien avec les pratiques du milieu</li> <li>- Comprendre comment se génèrent les émotions et sensations de tension associées au stress. Apports théoriques et exercices pratiques. Apprendre à « muscler » sa capacité de détente mentale et corporelle</li> </ul>	<p><b>Jour 2 : Développer une stratégie anti-stress durable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Matinée avec un coach sportif, spécialiste des questions de mobilités et de mouvement sans blessures : Apprendre les gestes et postures pour se mettre en sécurité en partant de son propre schéma moteur : un travail sur les postures (par exemple : un manque de mobilité des chevilles peut entraîner une difficulté à se baisser en gardant le dos droit). Diagnostic individuel et exercices.</li> <li>- Développer une attitude relationnelle constructive – gérer le stress dans la relation à l'autre : expérimentation d'un outil de résolution de problèmes</li> <li>- Bilan des 2 jours</li> </ul>
<b>Méthodes pédagogiques</b>	Pédagogie active en cherchant à positionner chaque participant comme acteur de sa propre formation. Conjugaison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'apports théoriques</li> <li>- D'exercices d'entraînement</li> <li>- De partages d'expériences et de représentations, d'études de cas</li> <li>- ...</li> </ul>	
<b>Évaluation</b>	Évaluation à chaud : évaluation orale en fin de formation et questionnaire	
<b>Pers. en situation de handicap</b>	Accueil / orientation possible : prendre contact.	
<b>Tarifs</b>	Tarification sur-mesure en fonction du type de structure, nous contacter. Voir point 5.	

## 5. Généralités

## Notre politique tarifaire

Pour nos formations nous pratiquons une tarification à la journée.

Nos tarifs varient entre 1250 et 1600 euros à la journée.

Ces tarifs vont être adaptés en fonction du type de structure : association, collectivité, secteur privé ; et des moyens à disposition.

Ce nivèlement permet au cabinet de vivre sainement tout en proposant des tarifs abordables aux plus petites structures. Cela nous tient à cœur dans le cadre de notre RSA.

Pour certaines formations, ce rajoute la facturation d'un temps de back office (qui dépasse rarement le prix d'une journée). Ce temps comprend un temps de préparation et de bilan avec le commanditaire, ainsi que la réalisation de contenus et d'un déroulé pédagogique sur mesure.

Notre organisme est soumis à une TVA de 20%.

## Contact

Pour toute demande de formation, vous pouvez :

- Nous contacter via le bandeau contact de notre site internet.
- Nous écrire à RELAYANCE - 12B, rue de la Sinne 68 100 Mulhouse
- Nous appeler. Téléphone : +33 3 89 45 62 23
- Envoyer un mail à : [relayance@relayance.fr](mailto:relayance@relayance.fr)

Responsable formation : Déborah WILL – [deborah.will@relayance.fr](mailto:deborah.will@relayance.fr)

Responsable administrative et financière : Gloria DANIEL – [gloria.daniel@relayance.fr](mailto:gloria.daniel@relayance.fr)

## Indications complémentaires

Notre organisme de formation est enregistré sous le numéro de formateur 42 68 01935 68, en préfecture de la région Alsace. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'état.

Siret : 41 000 2927 000 2



 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**La certification qualité a été délivrée au titre de la ou des catégories d'actions suivantes :**

**ACTIONS DE FORMATION  
BILANS DE COMPETENCES**