



REZ-CARE.COM

© REZALLIANCE

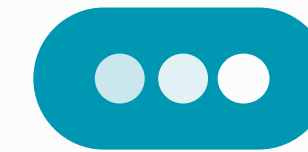
CATALOGUE 2026

FORMATION & ACCOMPAGNEMENT

**Agir ensemble pour des
organisations inclusives
et performantes**



LE MOT DE LA FONDATRICE



REZALLIANCE puise sa force dans l'expérience terrain, ce qui nous permet d'avoir un impact concret sur les individus et les organisations. En combinant expertise académique et savoir-faire pratique, nous concevons des solutions efficaces et constructives, accompagnant employés et employeurs vers la résilience, tant sur le plan psychologique qu'organisationnel.

C'est dans cette logique que **Rez-Care.com**, notre organisme de conseil et de formation, propose des programmes centrés sur l'humain.

Notre objectif: Transmettre des clés permettant à chaque individu de se sentir écouté, accepté et intégré au sein de son organisation, pour exprimer pleinement son potentiel.

Avec **Rez-Care**, vous pourrez identifier plus rapidement les situations problématiques et transformer les défis en opportunités, pour créer des environnements de travail sains, sereins et performants.



Joëlle Payom

Directrice de Rez-Care.com
Organisme de conseil et de formation



© REZALLIANCE

SOMMAIRE

04 PRÉSENTATION

7 FORMATIONS - PRÉVENTION
RPS & SANTÉ MENTALE

51 NOS MODULES E-LEARNING

05 NOTRE APPROCHE
PÉDAGOGIQUE

19 FORMATIONS - COMPÉTENCES
PSYCHOSOCIALES

58 NOTRE APPROCHE POUR
VOUS ACCOMPAGNER

06 LES FORMATIONS

41 GOUVERNANCE & ETHIQUE

59 NOTRE RÉSEAU
D'INTERVENANTS

48 LA PLATEFORME
REZ-CARE

61 CONSEIL ET
ACCOMPAGNEMENT

62 CONTACTEZ NOUS

A PROPOS DE REZALLIANCE

REZALLIANCE est une organisation pionnière basée à Genève, engagée dans la prévention du harcèlement et des discriminations en milieu professionnel. Sa mission: contribuer à la création d'environnements de travail respectueux, équitables et performants, en proposant une offre complète de conseil, de formation et de soutien pour les organisations et pour les individus.

Notre organisation s'articule autour de deux piliers complémentaires :

- **Rezalliance Association**, mène des actions de sensibilisation d'intérêt public, notamment à travers des initiatives emblématiques comme la *Journée internationale contre le harcèlement et pour l'inclusion dans le monde du travail* (www.24may.org), lancée en 2022.
- **Rez-Care.com** : organisme de formation et d'accompagnement, combinant programmes de formation sur mesure et plateforme d'écoute et de signalement des situations à risque, pour prévenir, corriger et transformer durablement les pratiques au sein des organisations.

NOTRE APPROCHE PÉDAGOGIQUE



THÉÂTRALE

- Favorise un apprentissage expérientiel en plaçant les participants en situation.
- Mobilise corps, émotions et réflexion pour une intégration durable des compétences.
- Dans un cadre ludique et sécurisé, permet de développer la posture professionnelle, la communication, l'adaptation et renforce la dynamique collective, transformant les savoirs en compétences opérationnelles.



INTROSPECTIVE

- Privilégie l'apprentissage par la pratique et l'implication active autour de situations professionnelles réelles.
- Les échanges, la co-construction et l'expérimentation stimulent la réflexion collective et l'autonomie, tout en facilitant le transfert durable des compétences grâce à des productions concrètes issues du travail collectif.



SYSTÉMIQUE

- Permet de comprendre les situations complexes dans leur globalité, en intégrant les interactions entre acteurs, contextes et contraintes.
- Evite les réponses réductrices, aide à identifier des leviers d'action durables et renforce la cohérence des pratiques individuelles et collectives, tout en soutenant l'amélioration continue des pratiques et des interactions professionnelles.



EXPÉRIENTIELLE

- Place l'expérience vécue au centre de l'apprentissage.
- Relie les apports théoriques aux situations professionnelles réelles, favorisant l'analyse des pratiques, la prise de recul et l'ajustement des comportements.
- Développe également l'autonomie et la capacité à apprendre de l'action, avec des compétences immédiatement transférables au travail.

NOS FORMATIONS

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Prévention et conformité réglementaire

- Sécuriser l'organisation.
- Réduire l'exposition juridique et psychosociale.
- Maîtrise du risque, climat social stabilisé.

COMPÉTENCES MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES



Posture managériale, régulation émotionnelle, gestion des conflits

- Professionnaliser les pratiques.
- Prévention par la qualité du management.
- Performance en hausse, tensions en baisse.

GOUVERNANCE & CULTURE ORGANISATIONNELLE



Gouvernance, culture, politiques internes, dispositifs d'alerte et de suivi

- Structurer durablement l'organisation.
- Passer de la réaction à la stratégie.
- Cohérence, crédibilité, pilotage proactif des enjeux humains.

NOS FORMATIONS

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



PRÉVENTION PRIMAIRE

- **PP1:** Prévenir les risques psychosociaux (RPS), harcèlement et discrimination : responsabilité collective et individuelle
- **PP2:** Harcèlement psychologique : droit du travail et outils pratiques
- **PP3:** Bien-être au travail, burnout et harcèlement : comprendre pour mieux agir
- **PP4:** Sensibilisation à l'inclusion en entreprise
- **PP5:** Sexisme ordinaire, harcèlement sexuel, consentement

PRÉVENTION SECONDAIRE

- **PS1:** Référent harcèlement en entreprise (RHE)
- **PS2:** Enquête interne : bonnes pratiques et erreurs à éviter
- **PS3:** Détecter et gérer les situations de violence et harcèlement
- **PS4:** Comprendre les différents types de discrimination au travail

PRÉVENTION TERTIAIRE

- **PT1:** Gestion et communication de crise
- **PT2:** Réagir face aux microagressions ou violences ordinaires : protocoles et bonnes pratiques

FORMATIONS PRÉVENTION RPS

PRÉVENTION PRIMAIRE

Format

- Durée : 0,5 à 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation: 1 à 2 personnes si mise en situation (option)

Public cible :

- Formation de base destinée à l'ensemble du personnel.
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; la formation est adaptée au contexte de l'organisation.

Pourquoi c'est essentiel :

- Instaurer un cadre clair et une compréhension commune des enjeux
- Réduire les zones grises et anticiper les situations à risques
- Clarifier ce qu'est (et ce que n'est pas) le harcèlement, afin que les signalements se fassent de manière consciente et pertinente, et non par méconnaissance ou crainte.
- Favoriser un climat de travail sécurisé, inclusif et responsabilisant pour tous.

PPI : Prévenir les risques psychosociaux (RPS), harcèlement et discrimination : responsabilité collective et individuelle

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes sous-jacents aux risques psychosociaux : concepts, facteurs de risque, impacts individuels et organisationnels.
- Identifier les différentes formes de harcèlement et leurs effets.
- Faire la distinction entre conflit, tension, harcèlement pour éviter les confusions préjudiciables.
- Repérer les signaux faibles et adopter les bons réflexes en tant que cible ou témoin.
- Adopter des comportements favorisant un climat de travail sain, sécurisant et respectueux.
- Contribuer activement à la sensibilisation et au maintien d'une vigilance constante au sein de l'organisation.

Contenu de la formation

- Concepts : définitions, causes et conséquences
- Stress, surcharge et conflits : où commence le risque ?
- Harcèlement au travail : cadre légal, typologies, mécanismes
- Signaux d'alerte, situations à risque, dispositif de signalement
- Postures et leviers pour agir sans aggraver la situation
- Rôles et responsabilités des individus, du collectif et de l'employeur

Méthodologie pédagogique

- Formation interactive et participative
- Apports théoriques clairs et études de cas réels ancrés dans la pratique
- Quiz et exercices pratiques (jeux de rôles en option) pour mettre en application les compétences.
- Approche introspective incluant du storytelling
- Temps d'échanges pour favoriser la prise de recul et l'appropriation des outils
- Approche intégrant le droit, la psychologie, le coaching et l'analyse des dynamiques organisationnelles.

Format

- Durée : 0,5 à 1 journée
- Groupe : 12 personnes maximum pour favoriser les interactions.
- Animation : 1 personne

Public cible

- Managers, encadrants, RH, référents harcèlement, représentants du personnel.
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; la formation est adaptée au contexte de l'organisation. Mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel

- Clarifier ce qu'est le harcèlement psychologique et comment le détecter.
- Prévenir les risques pour l'individu et l'organisation.
- Fournir des outils concrets pour agir rapidement et efficacement.
- Renforcer la culture de prévention et la responsabilité collective au sein de l'organisation.
- Favoriser un environnement de travail sécurisé, respectueux et inclusif pour chaque individu.

PP2 : Harcèlement psychologique : droit du travail et outils pratiques

Objectifs pédagogiques

- Comprendre la notion de harcèlement psychologique au travail et ses impacts sur les individus et l'organisation.
- Connaître le cadre juridique applicable en droit du travail et les obligations légales des employeurs et salariés.
- Identifier les situations à risque, les signaux d'alerte et les faits constitutifs du harcèlement.
- Faire la distinction entre conflits, tensions professionnelles et harcèlement pour agir de manière pertinente.
- Adopter les bons réflexes face à une situation de harcèlement et savoir mobiliser les acteurs internes.
- Utiliser des outils pratiques de prévention, de traitement et de suivi des situations.

Contenu de la formation

• Repères juridiques et définitions

- Définition légale du harcèlement psychologique au travail.
- Différence entre management exigeant, conflit et harcèlement.
- Cadre légal : droits et obligations de l'employeur, responsabilités des managers et des salariés.
- Risques juridiques et conséquences en cas de manquement.

• Identifier et qualifier les situations à risque

- Faits constitutifs et signaux faibles.
- Situations sensibles et contextes propices au harcèlement.
- Analyse des situations problématiques pour distinguer harcèlement et tensions normales.

• Agir face au harcèlement

- Procédures d'alerte, signalement et traitement des situations.
- Rôle et responsabilités des acteurs internes : RH, CSE, référents, managers.
- Outils pratiques de prévention et dispositifs internes.
- Bonnes pratiques managériales et postures professionnelles.
- Communication adaptée et sécurisation de la parole des personnes concernées.

Méthodologie pédagogique

- Formation interactive et participative, alliant théorie et pratique.
- Études de cas concrets et mises en situation (jeux de rôles) pour appropriation des outils.
- Échanges d'expérience pour confronter les pratiques et enrichir les réflexions.
- Approche introspective : auto-évaluation et plan d'action individuel pour appliquer les compétences.
- Intégration de perspectives juridiques, psychologiques et organisationnelles pour une compréhension globale.

Format

- Durée : 0,5 à 1 journée
- Groupe : 12 participants maximum pour favoriser les interactions et les ateliers.
- Animation : 1 personne

Public cible

- Managers, encadrants, RH, référents harcèlement, représentants du personnel.
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; la formation est adaptée au contexte de l'organisation. Mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel

- Comprendre les interactions entre stress, burn-out et harcèlement pour prévenir les situations critiques.
- Identifier les signaux précoces et intervenir de manière appropriée.
- Renforcer la responsabilité individuelle et collective dans la prévention du mal-être au travail.
- Développer un climat de travail inclusif, sécurisé et propice à la performance et à la satisfaction des collaborateurs.

PP3 : Bien-être au travail, burnout et harcèlement : comprendre pour mieux agir

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les liens entre bien-être au travail, burn-out et harcèlement.
- Identifier les facteurs de risque individuels et organisationnels.
- Repérer les signaux d'alerte et situations à risque avant qu'elles ne s'aggravent.
- Connaître les responsabilités et leviers d'action de chacun : managers, équipes et RH.
- Adopter des pratiques favorisant la prévention, la résilience et le mieux-être au travail.

Contenu de la formation

- **Bien-être au travail : repères et enjeux**
 - Définition et déterminants du bien-être individuel et collectif.
 - Enjeux humains, organisationnels et impact sur la performance et la qualité de vie au travail.
- **Burn-out : comprendre le processus**
 - Définition, mécanismes et phases du burn-out.
 - Facteurs de risque personnels et organisationnels.
 - Signaux d'alerte précoces et situations à surveiller.
- **Harcèlement et climat de travail**
 - Définitions et repères pour identifier le harcèlement.
 - Impacts sur la santé, la motivation et la cohésion des équipes.
 - Interaction entre stress, surcharge, mal-être et situations de harcèlement.
- **Identifier et prévenir les situations à risque**
 - Organisation du travail et relations professionnelles : leviers de prévention.
 - Rôle du management, des équipes et du collectif.
 - Postures adaptées pour agir efficacement et sans aggraver la situation.
 - Procédures d'alerte, accompagnement et ressources internes disponibles.

Méthodologie pédagogique

- Formation interactive et participative, combinant théorie et pratique.
- Études de cas concrets et mises en situation (jeux de rôles) pour appropriation des outils.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et élaboration d'un plan d'action individuel.
- Approche intégrée : droit, psychologie, coaching et dynamique organisationnelle.

FORMATIONS PRÉVENTION RPS

PRÉVENTION PRIMAIRE

Format

- Durée : 0,5 à 1 journée
- Groupe : 12 personnes maximum pour favoriser les interactions.
- Animation : 1 personne

Public cible

- Managers, encadrants, RH, référents harcèlement, représentants du personnel.
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; la formation est adaptée au contexte de l'organisation.

Pourquoi c'est essentiel

- Développer la conscience et les compétences nécessaires pour promouvoir un environnement inclusif.
- Identifier et prévenir les comportements et situations à risque d'exclusion ou de discrimination.
- Renforcer la responsabilité individuelle et collective dans la création d'un climat de travail respectueux et équitable.
- Contribuer à une culture d'entreprise où la diversité est valorisée et où chacun peut s'épanouir.

PP4 : Sensibilisation à l'inclusion en entreprise

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et bénéfices de l'inclusion en milieu professionnel.
- Identifier les mécanismes d'exclusion, de discrimination et les biais implicites.
- Prendre conscience de l'impact des comportements individuels et collectifs sur le climat de travail.
- Adopter des attitudes et postures favorisant un environnement inclusif, respectueux et équitable.
- Contribuer activement à la prévention des situations sensibles et à la promotion de la diversité.

Contenu de la formation

- **Comprendre l'inclusion**
 - Définition et enjeux de l'inclusion en entreprise.
 - Différences et complémentarités entre inclusion, diversité, égalité et équité.
- **Mécanismes d'exclusion et biais**
 - Stéréotypes, préjugés et biais inconscients.
 - Exemples et situations courantes d'exclusion ou de discrimination au travail.
- **Inclusion et relations professionnelles**
 - Communication respectueuse et constructive.
 - Coopération, reconnaissance et valorisation des différences.
- **Rôle de chacun dans l'inclusion**
 - Responsabilité individuelle et collective pour un climat inclusif.
 - Postures et comportements inclusifs au quotidien.
 - Prévention des discriminations, harcèlement et tensions.
 - Repères et ressources internes disponibles pour agir efficacement.

Méthodologie pédagogique

- Formation interactive et participative, combinant apports théoriques et mises en pratique.
- Études de cas concrets et jeux de rôles pour appliquer les compétences sur des situations réelles.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et élaboration d'un plan d'action individuel pour intégrer les bonnes pratiques.
- Approche intégrant le droit, la psychologie et la dynamique organisationnelle pour une compréhension globale.

Format

- Durée : 0,5 à 1 journée
- Groupe : 12 personnes maximum pour favoriser les interactions.
- Animation : 1 personne

Public cible

- Managers, encadrants, RH, référents harcèlement, représentants du personnel.
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; la formation est adaptée au contexte de l'organisation. Mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel

- Clarifier ce qu'est le harcèlement psychologique et comment le détecter.
- Prévenir les risques pour l'individu et l'organisation.
- Fournir des outils concrets pour agir rapidement et efficacement.
- Renforcer la culture de prévention et la responsabilité collective au sein de l'organisation.
- Favoriser un environnement de travail sécurisé, respectueux et inclusif pour chaque individu.

PP5 : Sexisme ordinaire, harcèlement sexuel, consentement : continuum des violences sexuelles en milieu professionnel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre le concept de continuum des violences sexuelles et ses manifestations au travail.
- Identifier les formes de sexisme ordinaire, de harcèlement sexuel et les atteintes au consentement.
- Connaître le cadre juridique applicable et les obligations légales des employeurs et salariés.
- Repérer les situations à risque et les signaux d'alerte pour intervenir efficacement.
- Adopter des postures et comportements de prévention adaptés, individuellement et collectivement.

Contenu de la formation

- **Comprendre le continuum des violences sexuelles**
 - Définition et concepts clés.
 - Lien entre sexisme ordinaire, harcèlement sexuel et violences sexuelles.
- **Sexisme ordinaire en milieu professionnel**
 - Stéréotypes, propos et comportements banalisés.
 - Impacts sur les personnes, les collectifs et la culture d'entreprise.
- **Harcèlement sexuel : repères juridiques**
 - Définition légale et situations constitutives, distinction entre drague, maladresse et harcèlement.
 - Conséquences pour l'organisation et les individus.
- **Consentement et relations professionnelles**
 - Notion de consentement et spécificités du cadre professionnel.
 - Rapports de pouvoir et vulnérabilités potentielles.
- **Prévenir et agir**
 - Responsabilités individuelles et collectives, procédures d'alerte, signalement et ressources internes.
 - Postures professionnelles et rôle des témoins dans la prévention et la gestion.

Méthodologie pédagogique

- Formation interactive et participative combinant apports théoriques et mises en pratique.
- Études de cas concrets et jeux de rôles pour appropriation des outils et postures.
- Échanges d'expérience pour confronter et enrichir les pratiques.
- Auto-évaluation et élaboration d'un plan d'action individuel.
- Approche intégrant droit, psychologie et dynamique organisationnelle pour une vision globale.

FORMATIONS PRÉVENTION RPS

PRÉVENTION SECONDAIRE

Format

- Formation continue
- Durée : 7 jours et 7 modules
- Animation: Equipe multidisciplinaire composée de spécialistes et d'acteurs
- Suivi : Supervision et entretiens réguliers

Public cible :

- RH, Managers de proximité ou cadres
- Responsables QVT, RSE, SST
- Toute personne volontaire et motivée par le rôle de RHE
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; la formation est adaptée au contexte de l'organisation. Avoir suivi la formation de base sur les RPS et le harcèlement permet de réduire la durée.

Pourquoi c'est essentiel:

- Sécuriser les personnes désignées comme RHE
- Réduire le non-recours à la parole et aux signalements
- Éviter les erreurs coûteuses (humaines, juridiques, réputationnelles)
- Donner une crédibilité réelle aux dispositifs de prévention
- Passer d'une approche formelle à une prévention opérationnelle et incarnée

PS1 : Référent Harcèlement en entreprise (RHE)

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes du harcèlement et les impacts
- Distinguer conflit, tensions, RPS et harcèlement
- Maîtriser le cadre légal applicable
- Clarifier rôle, responsabilités, limites et zones de vigilance du/de la RHE
- Adopter une posture d'écoute neutre, structurée et contenant
- Analyser une situation à partir de faits, signaux faibles et contexte
- Sécuriser la traçabilité et l'orientation des situations
- S'inscrire dans une démarche de prévention et de traitement des alertes

Contenu de la formation

- Définitions, concepts, typologies et mécanismes
- Cadre légal : obligations et responsabilités
- Rôle du RHE : posture, responsabilités, limites
- Accueil d'un signalement : écoute, cadrage et sécurisation
- Analyse structurée : faits, signaux, contexte organisationnel
- Orientation et relais : quand, comment, vers qui
- Articulation avec RH, management et dispositifs existants

Méthodologie pédagogique

- Formation interactive et participative
- Apports théoriques et pratiques avec études de cas réels
- Mises en situation guidées et analyses personnelles
- Approche introspective intégrant du storytelling et retours d'expérience
- Croisement droit, psychologie du travail et dynamiques organisationnelles
- Exercices, auto-évaluation et plan d'action pour l'application des compétences

Cliquer [ici](#) pour plus de détails sur la formation RHE

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- RH, directions, juristes internes. Managers et cadres amenés à gérer des situations sensibles. Référent-es harcèlement, personnes de confiance.
- Toute personne impliquée dans la gestion des signalements.
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; la formation est adaptée au contexte de l'organisation. Mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Sécuriser les démarches d'enquête et protéger les personnes impliquées.
- Réduire les risques juridiques et réputationnels pour l'organisation.
- Garantir des processus équitables, crédibles et conformes aux bonnes pratiques.
- Renforcer la confiance dans les dispositifs internes de prévention et de traitement des alertes.

PS2 : Enquête interne : bonnes pratiques et erreurs à éviter

Objectifs pédagogiques

- Comprendre le cadre, les finalités et les enjeux d'une enquête interne en milieu professionnel.
- Identifier les situations nécessitant le déclenchement d'une enquête.
- Maîtriser les étapes clés et la méthodologie d'une enquête interne structurée.
- Adopter une posture neutre, éthique et sécurisée face aux parties prenantes.
- Prévenir les erreurs fréquentes et limiter les risques humains, juridiques et réputationnels.

Contenu de la formation

• Cadre et principes fondamentaux

- Quand et pourquoi déclencher une enquête.
- Enjeux humains, organisationnels et juridiques.
- Neutralité, impartialité, confidentialité et respect du contradictoire.

• Méthodologie de l'enquête

- Recueil des faits, signalements et éléments contextuels.
- Conduite des entretiens et sécurisation des échanges.
- Analyse des informations, qualification des faits et traçabilité.

• Bonnes pratiques et risques à éviter

- Structuration du processus et communication maîtrisée.
- Erreurs fréquentes : biais, confusion des rôles, atteinte aux droits, défauts de formalisation.

• Clôture et suites de l'enquête

- Rédaction des conclusions et recommandations.
- Articulation avec les acteurs internes et actions correctives.

Méthodologie pédagogique

- Formation interactive et participative combinant apports théoriques
- Etudes de cas réels, mises en situation,
- Echanges d'expérience et plan d'action opérationnel.

Format

- Durée : 0,5 à 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- managers, encadrants, équipes RH, référents prévention, collaborateurs
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; la formation est adaptée au contexte de l'organisation. Mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet de détecter rapidement les situations problématiques et d'intervenir de manière appropriée.
- Réduit les risques d'escalade et les impacts sur la santé et la performance des équipes.
- Clarifie les responsabilités individuelles et collectives dans la prévention et la gestion des incidents.
- Favorise un environnement de travail sécurisé, inclusif et respectueux pour tous.

PS3 : Détecter et gérer les situations de violence et harcèlement

Objectifs pédagogiques

- Identifier les différentes formes de violence et de harcèlement en milieu professionnel (verbale, psychologique, physique, sexuelle).
- Repérer les signaux d'alerte et les situations à risque, tant individuels que collectifs.
- Comprendre les impacts sur les personnes, les équipes et l'organisation.
- Adopter les bons réflexes et postures professionnelles face à une situation sensible.
- S'inscrire dans une démarche de prévention et de traitement adaptée.
- Contribuer activement à la création d'un environnement de travail sécurisé et respectueux.

Contenu de la formation

- **Comprendre les violences et le harcèlement**
 - Définitions et typologies : verbales, psychologiques, physiques et sexuelles.
 - Harcèlement moral et sexuel : repères, mécanismes et cadre légal.
 - Facteurs de risque liés à l'organisation du travail et aux relations professionnelles.
- **Repérer les situations à risque**
 - Signaux faibles individuels et collectifs.
 - Contextes sensibles : tensions, conflits, changements organisationnels.
- **Gérer les situations**
 - Accueil de la parole et posture professionnelle adaptée.
 - Alerte, signalement et rôle des acteurs internes.
 - Mesures de protection et orientation des personnes concernées.
- **Prévenir durablement**
 - Responsabilités individuelles et collectives.
 - Bonnes pratiques et leviers pour renforcer un climat de travail sécurisé.

Méthodologie pédagogique

- Formation interactive et participative.
- Apports théoriques combinés à des études de cas réels.
- Mises en situation et jeux de rôle pour mettre en pratique les compétences.
- Échanges d'expérience et plan d'action concret pour l'application dans l'entreprise.
- Approche intégrant droit, psychologie, coaching et analyse des dynamiques organisationnelles.

Format

- Durée : 0,5 à 1 journée
- Groupe : 12 personnes maximum
- Animation : 1 à 2 formateurs selon les ateliers pratiques

Public cible :

- Collaborateurs, managers, encadrants, équipes RH, référents égalité.
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; la formation est adaptée au contexte de l'organisation. Mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Clarifie ce qu'est une discrimination et comment la reconnaître dans la pratique.
- Favorise un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable.
- Réduit les risques légaux et organisationnels liés aux comportements discriminatoires.
- Équipe les participants pour agir de manière proactive et consciente face aux situations discriminatoires.

PS4 : Comprendre les différents types de discrimination au travail

Objectifs pédagogiques

- Comprendre la notion de discrimination en milieu professionnel.
- Identifier les différents types de discrimination prévus par la loi.
- Repérer les situations discriminatoires, directes ou indirectes.
- Mesurer les impacts des discriminations sur les personnes et les collectifs.
- Adopter des comportements professionnels respectueux et inclusifs.

Contenu de la formation

- **Définition et cadre juridique**
 - Discrimination : définition légale et critères prohibés par la loi.
 - Responsabilités de l'employeur et des acteurs internes.
- **Typologie des discriminations**
 - Discrimination directe et indirecte.
 - Discrimination systémique.
 - Discrimination intentionnelle et non intentionnelle.
- **Situations de discrimination au travail**
 - Recrutement, évolution professionnelle, conditions de travail.
 - Relations professionnelles et management.
- **Stéréotypes et biais**
 - Mécanismes psychosociaux et effets sur décisions et comportements.
- **Prévention et action**
 - Postures et bonnes pratiques.
 - Alerte, signalement et ressources internes.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques clairs avec exemples pratiques.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôles pour mettre en application les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action pour assurer l'application des compétences.

FORMATIONS PRÉVENTION RPS

PRÉVENTION TERTIAIRE

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- RH, directions, juristes internes.
- Managers et cadres amenés à gérer des situations sensibles.
- Référent-es harcèlement, personnes de confiance.
- Toute personne impliquée dans la gestion de crise
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; La formation est adaptée au contexte de l'organisation. Mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Sécuriser les démarches d'enquête et protéger les personnes impliquées.
- Réduire les risques juridiques et réputationnels pour l'organisation.
- Garantir des processus équitables, crédibles et conformes aux bonnes pratiques.
- Renforcer la confiance dans les dispositifs internes de prévention et de traitement des alertes.

PT 1 : Gestion et communication de crise

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes et enjeux d'une situation de crise.
- Anticiper et se préparer efficacement à la gestion de crise.
- Adopter une posture managériale et décisionnelle adaptée.
- Communiquer de manière claire, cohérente et maîtrisée en situation de crise.
- Limiter les impacts humains, organisationnels et réputationnels.

Contenu de la formation

- **Comprendre la crise**
 - Définition et typologie des crises.
 - Facteurs déclencheurs et phases de la crise.
- **Anticiper et se préparer**
 - Repérage des signaux faibles.
 - Organisation, rôles et responsabilités en situation de crise.
 - Principes de prévention.
- **Gestion de crise**
 - Prise de décision en contexte dégradé.
 - Gestion du stress et des émotions.
 - Coordination des acteurs internes et externes.
- **Communication de crise**
 - Principes clés et bonnes pratiques.
 - Messages internes et externes.
 - Posture, transparence et maîtrise de l'information.
- **Après la crise**
 - Retour d'expérience et analyse des pratiques.
 - Ajustement des procédures et renforcement de la résilience collective.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples concrets.
- Exercices pratiques : ateliers et mises en situation pour appliquer les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et élaboration d'un plan d'action personnel.
- Approche intégrant management, communication, psychologie et analyse organisationnelle.

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Collaborateurs, managers, encadrants, équipes RH et référents prévention.
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; La formation est adaptée au contexte de l'organisation. Mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Sécuriser les démarches d'enquête et protéger les personnes impliquées.
- Réduire les risques juridiques et réputationnels pour l'organisation.
- Garantir des processus équitables, crédibles et conformes aux bonnes pratiques.
- Renforcer la confiance dans les dispositifs internes de prévention et de traitement des alertes.

PT 2 : Réagir face aux microagressions ou violences ordinaires : protocoles et bonnes pratiques

Objectifs pédagogiques

- Comprendre ce que recouvrent les microagressions et les violences ordinaires.
- Identifier les situations et comportements concernés.
- Mesurer leurs impacts sur les personnes, les équipes et l'organisation.
- Réagir de manière adaptée et sécurisée face aux situations problématiques.
- Mettre en œuvre des protocoles et bonnes pratiques de prévention et d'intervention.

Contenu de la formation

- **Microagressions et violences ordinaires : repères**
 - Définitions et exemples en milieu professionnel.
 - Différence entre maladresse, microagression et violence.
- **Impacts et enjeux**
 - Effets sur la santé, le climat de travail et la performance collective.
 - Accumulation et banalisation des situations.
- **Repérage des situations**
 - Comportements, propos et contextes à risque.
 - Rôle des témoins et du collectif.
- **Réagir face aux situations**
 - Postures adaptées selon les rôles : victime, témoin, manager.
 - Protocoles d'intervention et de signalement.
 - Communication adaptée et sécurisée.
- **Prévenir durablement**
 - Bonnes pratiques individuelles et collectives.
 - Mise en place de repères et cadres de prévention.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples pratiques.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôle pour appliquer les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action personnel.
- Approche intégrant droit, psychologie, coaching et dynamique organisationnelle.

NOS FORMATIONS

COMPÉTENCES MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES



RÉGULATION ÉMOTIONNELLE

- **RE1:** Développer son intelligence émotionnelle
- **RE2:** Le stress comme signal du système : vers une posture de régulation
- **RE3:** Assertivité et gestion des relations conflictuelles
- **RE4:** Manager avec intelligence relationnelle

COHÉSION DE GROUPE

- **CG1:** Améliorer la cohésion d'équipe avec l'intelligence relationnelle
- **CG2:** Gérer les conflits - Techniques de résolution et de médiation pour responsables d'équipes
- **CG3:** Faire équipe dans la différence : comprendre l'altérité pour cultiver le respect et l'inclusion au travail
- **CG4:** Manager une équipe : leviers d'actions pour réduire les RPS

COMMUNICATION INTERPERSONNELLE

- **CI1:** Communiquer avec respect en situation de tension (gestion de projets complexes ou à forts enjeux)
- **CI2:** Management inclusif et diversité : interculturalité et intergénérationnel

FORMATIONS COMPÉTENCES

MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES

RÉGULATION ÉMOTIONNELLE

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Collaborateurs, managers, encadrants, équipes RH, référents prévention.
- Aucune connaissance préalable n'est requise.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet de mieux comprendre et réguler ses émotions pour agir avec justesse et efficacité.
- Améliore la qualité des relations professionnelles et la coopération en équipe.
- Réduit les tensions et les conflits en anticipant les réactions émotionnelles.
- Renforce la résilience individuelle et collective face aux situations complexes.

RE 1 : Développer son intelligence émotionnelle

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes de l'intelligence émotionnelle.
- Identifier et nommer ses émotions.
- Réguler ses réactions émotionnelles.
- Développer des relations professionnelles plus ajustées.
- Mobiliser l'intelligence émotionnelle dans des situations professionnelles complexes.

Contenu de la formation

- **Définition de l'intelligence émotionnelle**
 - Les émotions : rôle, fonctions et utilité.
 - Différence entre émotions, ressentis et comportements.
 - Enjeux de l'intelligence émotionnelle en contexte professionnel.
- **Identifier et comprendre ses émotions**
 - Reconnaître et nommer ses émotions.
 - Comprendre les déclencheurs émotionnels.
 - Lien entre émotions, pensées et comportements.
 - Prise de conscience des réactions émotionnelles automatiques.
- **Principes de régulation émotionnelle**
 - Régulation des émotions difficiles.
 - Stratégies d'apaisement et de retour à l'équilibre.
- **Comprendre et prendre en compte les émotions des autres**
 - Repérer les émotions chez autrui.
 - Empathie et écoute émotionnelle.
 - Impact des émotions sur la communication et les relations professionnelles.
- **Mobiliser l'intelligence émotionnelle dans les situations professionnelles**
 - Gestion des tensions et des conflits.
 - Coopération, assertivité et relations professionnelles ajustées.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples pratiques.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôle pour appliquer les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action personnel.
- Approche intégrant psychologie, coaching et analyse des dynamiques professionnelles.

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Collaborateurs, managers, encadrants, équipes RH et référents prévention.
- Aucune connaissance préalable n'est requise.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet de repérer et réguler le stress avant qu'il n'affecte la santé et la performance.
- Favorise des interactions professionnelles plus sereines et constructives.
- Renforce la résilience individuelle et collective face aux situations de tension.
- Contribue à un climat de travail sécurisé, inclusif et soutenant.

RE 2 : Le stress comme signal du système : vers une posture de régulation

Objectifs pédagogiques

- Comprendre le stress comme un signal adaptatif du système.
- Identifier les mécanismes du stress et de la dysrégulation.
- Repérer les signaux de stress chez soi et chez autrui.
- Adopter une posture professionnelle de régulation.
- Mobiliser des leviers de régulation adaptés aux situations professionnelles.

Contenu de la formation

• Définition du stress

- Stress aigu, stress chronique et stress professionnel.
- Différence entre stress, émotion, surcharge et dysrégulation.
- Le stress comme signal d'alerte du système : physique, émotionnel, relationnel.
- Facteurs déclencheurs du stress en contexte professionnel.

• Comprendre les mécanismes du stress

- Effets du stress sur les capacités cognitives, émotionnelles et comportementales.
- Conséquences d'un stress non régulé sur la santé et les relations professionnelles.

• Identifier les signes de stress et de dysrégulation

- Signes corporels, émotionnels, cognitifs et comportementaux.
- Repérage des signaux chez soi et chez les collègues ou personnes accompagnées.

• Adopter une posture professionnelle de régulation

- Posture de présence, d'écoute et de sécurité relationnelle.
- Ajustement de la réponse professionnelle face aux situations de tension.

• Leviers et outils de régulation

- Outils corporels et émotionnels simples et accessibles.
- Régulation individuelle et interactionnelle dans les situations du quotidien.
- Stratégies de prévention du stress et de l'épuisement professionnel.
- Intégration de pratiques de régulation dans l'environnement de travail.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples concrets.
- Exercices pratiques : ateliers et mises en situation pour appliquer les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action personnel.
- Approche intégrant psychologie, coaching et analyse des dynamiques organisationnelles.

FORMATIONS COMPÉTENCES

MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES

RÉGULATION ÉMOTIONNELLE

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Collaborateurs, managers, encadrants, équipes RH et référents prévention.
- Aucune connaissance préalable n'est requise ; La formation est adaptée au contexte de l'organisation. Mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet d'exprimer ses besoins et limites de manière respectueuse tout en maintenant des relations professionnelles constructives.
- Favorise la prévention et la désescalade des conflits avant qu'ils ne s'aggravent.
- Améliore la coopération et le climat de travail au sein des équipes.
- Renforce la confiance et la sécurité psychologique dans les interactions professionnelles.

RE 3 : Assertivité et gestion des relations conflictuelles

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes de l'assertivité.
- Identifier son mode relationnel en situation de tension.
- Exprimer ses besoins et limites de manière claire et respectueuse.
- Prévenir et désamorcer les situations conflictuelles.
- Adopter une communication adaptée en contexte de désaccord.

Contenu de la formation

- **Comprendre l'assertivité**
 - Définition et principes.
 - Différence entre passivité, agressivité et assertivité.
- **Dynamiques conflictuelles**
 - Mécanismes et sources des conflits.
 - Rôle des émotions et des perceptions.
- **Communication assertive**
 - Expression des besoins, attentes et limites.
 - Écoute active et reformulation.
- **Gérer les situations conflictuelles**
 - Désamorcer les tensions.
 - Techniques de communication en situation difficile.
 - Posture professionnelle et maintien de relations constructives.
 - Ajuster son positionnement selon le contexte.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples pratiques.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôle pour appliquer les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action personnel.
- Approche intégrant psychologie, coaching et analyse des dynamiques organisationnelles.

**FORMATIONS COMPÉTENCES
MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES
RÉGULATION ÉMOTIONNELLE**

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Managers de proximité, nouveaux managers et encadrants.
- Aucune connaissance préalable n'est requise.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet aux managers de développer des relations constructives et efficaces avec leurs équipes.
- Favorise la prévention et la gestion proactive des tensions et conflits.
- Renforce la cohésion d'équipe et le climat de travail positif.
- Développe l'empathie, l'écoute et la communication pour un management plus humain et performant.

RE 4 : Développer l'intelligence relationnelle pour un management efficace

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les bases de l'intelligence relationnelle et son impact sur le management.
- Développer l'écoute active et l'empathie pour mieux gérer les relations interpersonnelles.
- Utiliser des techniques de communication bienveillante et constructive.
- Gérer les conflits et tensions en équipe de manière efficace et respectueuse.

Contenu de la formation

• **Enjeux de l'intelligence relationnelle en management**

- Dimensions clés : écoute, empathie, communication et gestion des émotions.
- Rôle du manager dans le développement de l'intelligence relationnelle au sein de son équipe.

• **Développer l'écoute active et l'empathie**

- Techniques pour comprendre les besoins et motivations des collaborateurs.
- Lecture des émotions et du non-verbal pour ajuster son approche.

• **Communication bienveillante et constructive**

- Principes de la communication non violente (CNV).
- Expression claire des attentes et feedbacks constructifs.
- Adaptation de la communication selon les personnalités et situations.

• **Gérer les conflits et tensions en équipe**

- Identification des sources de conflits et résolution proactive.
- Stratégies de médiation et de résolution de conflits.
- Maintien d'une atmosphère positive et collaborative malgré les désaccords.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples concrets.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôle pour mettre en application les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action personnel.
- Approche intégrant psychologie, coaching et dynamique organisationnelle.

FORMATIONS COMPÉTENCES
MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES
COHÉSION DE GROUPE

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Managers de proximité, nouveaux managers et encadrants.
- Aucune connaissance préalable n'est requise, mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet de développer un leadership inclusif qui valorise la diversité et favorise la cohésion d'équipe.
- Renforce l'engagement et le sentiment d'appartenance des collaborateurs.
- Préserve un climat de travail respectueux et sécurisé.
- Contribue à la prévention des discriminations et des risques psychosociaux au sein de l'organisation.

CG 1 : Management inclusif : comprendre, accompagner, fédérer

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes et enjeux du management inclusif.
- Identifier les mécanismes d'exclusion, de discrimination et de biais.
- Adapter sa posture managériale à la diversité des situations et des profils.
- Favoriser l'engagement, la coopération et le sentiment d'appartenance.
- Prévenir les situations de tension et les risques psychosociaux.

Contenu de la formation

- **Fondements du management inclusif**
 - Définition, enjeux et cadre réglementaire.
 - Inclusion, équité et égalité professionnelle.
- **Comprendre les mécanismes d'exclusion**
 - Stéréotypes, biais cognitifs et représentations.
 - Discriminations visibles et invisibles.
- **Posture managériale inclusive**
 - Leadership inclusif.
 - Communication respectueuse et équitable.
- **Accompagner les équipes**
 - Prise en compte des besoins spécifiques.
 - Ajustement des pratiques managériales.
- **Fédérer autour de valeurs communes**
 - Coopération et intelligence collective.
 - Prévention des tensions et conflits.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples pratiques.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôle pour mettre en application les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action personnel.
- Approche intégrant management, psychologie et analyse des dynamiques collectives.

FORMATIONS COMPÉTENCES
MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES
COHÉSION DE GROUPE

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Managers, encadrants, collaborateurs, équipes RH et référents prévention.
- Aucune connaissance préalable n'est requise; mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet de comprendre et gérer les conflits avant qu'ils n'affectent le climat de travail.
- Développe la capacité à restaurer un dialogue constructif et à maintenir des relations professionnelles saines.
- Renforce la cohésion d'équipe et la coopération dans les situations tendues.
- Équipe les responsables pour prévenir l'escalade et favoriser un environnement de travail sécurisé et inclusif.

CG 2: Gérer les conflits - Techniques de résolution et de médiation pour responsables d'équipes

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes et typologies des conflits.
- Identifier son rôle et sa posture face aux situations conflictuelles.
- Utiliser des techniques efficaces de résolution des conflits.
- Mobiliser des outils de médiation adaptés.
- Prévenir l'escalade et restaurer un dialogue constructif.

Contenu de la formation

- **Comprendre le conflit**
 - Définition, types et sources des conflits.
 - Enjeux relationnels, organisationnels et émotionnels.
- **Postures face au conflit**
 - Styles de gestion des conflits.
 - Positionnement professionnel et neutralité.
- **Techniques de résolution**
 - Analyse des situations conflictuelles.
 - Méthodes de résolution et de négociation.
- **Principes de la médiation**
 - Rôle du tiers médiateur.
 - Étapes et cadre de la médiation.
- **Prévenir et réguler**
 - Repérage des signaux faibles.
 - Bonnes pratiques de prévention.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples concrets.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôle pour appliquer les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action personnel.
- Approche intégrant psychologie, management et analyse des dynamiques organisationnelles.

FORMATIONS COMPÉTENCES
MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES
COHÉSION DE GROUPE

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Collaborateurs, managers, encadrants, équipes RH.
- Aucune connaissance préalable n'est requise; mais il est préconisé de suivre en amont la formation sur différentes formes de discrimination au travail.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet de valoriser les différences et de renforcer l'efficacité collective.
- Renforce le respect, l'inclusion et la cohésion au sein des équipes.
- Aide à prévenir incompréhensions, microagressions et tensions.
- Contribue à créer un environnement de travail performant, collaboratif et sécurisant.

CG 3: Faire équipe dans la différence : comprendre l'altérité pour cultiver le respect et l'inclusion au travail

Objectifs pédagogiques

- Comprendre la notion d'altérité en milieu professionnel.
- Identifier l'impact des différences individuelles et culturelles sur le travail d'équipe.
- Prendre conscience de ses représentations et biais.
- Développer des relations professionnelles respectueuses et inclusives.
- Renforcer la coopération, la cohésion et la performance collective.
- Prévenir les tensions, incompréhensions et dysfonctionnements dans les équipes.

Contenu de la formation

- **Comprendre l'altérité et l'inclusion** : définition, enjeux, différences visibles et invisibles, stéréotypes et biais. Impacts sur la communication, la coopération et la performance. Postures inclusives, reconnaissance et valorisation des complémentarités au sein de l'équipe.
- **Travailler en équipe dans la diversité** : développement de la coopération et de l'intelligence collective. Leviers concrets : espaces de dialogue et feedback, répartition claire des rôles, encouragement à la reconnaissance mutuelle, coordination et partage d'information.
- **Prévenir les tensions et réguler les conflits** : identification des sources de malentendus et microagressions, ajustement des pratiques, régulation proactive et bonnes pratiques relationnelles pour maintenir un climat inclusif et cohésif.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques : concepts clés avec exemples pratiques.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôle pour mettre en application les compétences.
- Échanges d'expérience : discussions pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation : analyse personnelle et plan d'action pour l'application des compétences.
- Approche intégrant psychologie, management et dynamique de groupe.

FORMATIONS COMPÉTENCES
MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES

COHÉSION DE GROUPE

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Managers de proximité, nouveaux managers, encadrants, équipes RH et référents prévention.
- Aucune connaissance préalable n'est requise; mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet de repérer et prévenir les situations de mal-être au travail.
- Renforce la capacité des managers à créer un environnement sécurisé et équilibré pour leurs équipes.
- Contribue à réduire le stress, les tensions et les risques psychosociaux.
- Favorise un climat de travail inclusif, respectueux et performant.

CG 4: Manager une équipe : leviers d'actions pour réduire les RPS

Objectifs pédagogiques

- Identifier les principaux facteurs de Risques Psychosociaux (RPS).
- Comprendre le rôle du manager dans la prévention des RPS.
- Repérer les signaux faibles de mal-être au travail.
- Mobiliser des leviers managériaux concrets pour réduire les RPS.
- Adapter sa posture managériale aux situations à risque.

Contenu de la formation

- **Comprendre les RPS**
 - Définition et typologie des RPS.
 - Enjeux humains, organisationnels et réglementaires.
- **Le rôle du manager dans la prévention**
 - Responsabilités et marges de manœuvre.
 - Posture managériale et impact sur les équipes.
- **Identifier les signaux d'alerte**
 - Indicateurs individuels et collectifs.
 - Situations de travail à risque.
- **Leviers managériaux de prévention**
 - Organisation du travail et gestion de la charge mentale.
 - Communication, reconnaissance et soutien.
 - Régulation des tensions et prévention des conflits.
- **Agir face aux situations sensibles**
 - Quand et comment alerter.
 - Articulation avec les acteurs internes (RH, prévention).

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples concrets.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôle pour appliquer les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action personnel.
- Approche intégrant psychologie, coaching et analyse des dynamiques organisationnelles.

FORMATIONS COMPÉTENCES
MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES
COMMUNICATION INTERPERSONNELLE

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Collaborateurs, managers, encadrants.
- Aucune connaissance préalable n'est requise; mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet de gérer efficacement la communication dans des contextes de forte pression.
- Réduit les risques d'escalade et de conflits inutiles.
- Favorise un climat de travail respectueux et constructif.
- Renforce la capacité des équipes à collaborer dans des projets complexes ou à enjeux élevés.

CI 1: Communication assertive en situations de tension et projets à forts enjeux.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes de la communication en situation de tension.
- Identifier ses réactions face au stress et au conflit.
- Exprimer ses besoins et ses limites de manière respectueuse.
- Maintenir un dialogue constructif malgré les désaccords.
- Prévenir l'escalade des tensions et protéger la collaboration.

Contenu de la formation

- **Comprendre la communication en situation de tension**
 - Stress, émotions et impact sur la communication.
 - Mécanismes de réaction : attaque, fuite, inhibition.
 - Posture relationnelle : respect, écoute et reconnaissance.
 - Différence entre communication assertive et communication agressive.
- **Techniques de communication respectueuse**
 - Écoute active et reformulation.
 - Expression claire des besoins et des limites.
- **Gérer les désaccords et tensions**
 - Désamorcer les tensions et faire face aux comportements difficiles.
 - Prévenir les situations conflictuelles.
 - Bonnes pratiques relationnelles.
 - Rôle du collectif et du cadre professionnel dans la régulation des tensions.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples pratiques.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôle pour appliquer les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action personnel.
- Approche intégrant psychologie, coaching et analyse des dynamiques relationnelles.

FORMATIONS COMPÉTENCES

MANAGÉRIALES & PSYCHOSOCIALES

COMMUNICATION INTERPERSONNELLE

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Managers de proximité, nouveaux managers et encadrants.
- Aucune connaissance préalable n'est requise; mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permet aux managers de développer un leadership inclusif qui valorise la diversité culturelle et générationnelle.
- Renforce la coopération, la cohésion et le respect mutuel au sein des équipes.
- Aide à prévenir incompréhensions, conflits et situations à risques psychosociaux.
- Contribue à créer un environnement de travail inclusif, respectueux et performant.

CI 2: Management inclusif et diversité : interculturalité et intergénérationnel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux de la diversité culturelle et générationnelle au travail.
- Identifier les sources d'incompréhensions et de tensions liées aux différences.
- Adapter sa posture managériale à des équipes diversifiées.
- Valoriser les complémentarités au sein des équipes.
- Prévenir les situations de discrimination, de conflit et les risques psychosociaux.

Contenu de la formation

- **Comprendre la diversité en milieu professionnel**
 - Interculturalité : repères, enjeux et pratiques.
 - Diversité générationnelle : attentes, valeurs et modes de fonctionnement.
 - Impacts de la diversité sur le travail d'équipe.
- **Communication et coopération**
 - Représentations, stéréotypes et biais.
 - Posture managériale et pratiques inclusives.
 - Adapter son management aux profils pour favoriser l'équité et la reconnaissance.
- **Leviers managériaux**
 - Communication interculturelle.
 - Transmission intergénérationnelle et partage de connaissances.
 - Gestion des incompréhensions, tensions et situations sensibles.
 - Prévention des discriminations, conflits et RPS.
 - Cadre réglementaire et responsabilités managériales.

Méthodologie pédagogique

- Apports théoriques illustrés par des exemples concrets.
- Exercices pratiques : ateliers et jeux de rôle pour mettre en application les compétences.
- Échanges d'expérience pour partager et confronter les pratiques.
- Auto-évaluation et plan d'action personnel.
- Approche intégrant management, psychologie et analyse des dynamiques collectives.

NOS FORMATIONS

GOUVERNANCE & CULTURE ORGANISATIONNELLE



Renforcer la structuration et la cohérence des dispositifs internes autour de la prévention des risques humains et de l'inclusion. Il s'adresse aux directions, responsables RH et instances de pilotage, en leur fournissant des outils pour passer d'une gestion réactive à une démarche proactive et stratégique. Les formations proposées permettent de :

- Définir des politiques internes claires et durables, alignées avec les objectifs de l'entreprise.
- Structurer les responsabilités et le rôle des acteurs internes pour garantir la cohérence et la crédibilité des dispositifs.
- Mettre en place un suivi et un pilotage stratégique des actions de prévention et d'inclusion.
- Favoriser une culture organisationnelle respectueuse, inclusive et sécurisée, contribuant à la performance globale et à la prévention des tensions et RPS.

Certaines formations, telles que le management inclusif et la diversité, le rôle de référent harcèlement en entreprise ou la conduite d'enquêtes internes, sont déjà détaillées dans les volets **Compétences managériales & psychosociales** et **Risques psychosociaux & santé au travail**.

- **GC 1:** Gouvernance et pilotage stratégique des enjeux humains et RPS
- **GC 2:** Mise en place et suivi des dispositifs d'alerte et signalement
 - **CI 1:** Management inclusif et la diversité (interculturalité et intergénérationnel)
 - **PS 1:** Référent harcèlement en entreprise (RHE)
 - **PS 2:** Enquête interne : bonnes pratiques et erreurs à éviter

Format

- Durée : 1 journée
- Groupe : 6 à 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Direction générale, responsables RH, responsables prévention, managers opérationnels à haut niveau.
- Aucune connaissance préalable n'est requise; mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Permettre une approche structurée et stratégique des enjeux humains
- Renforcer la cohérence organisationnelle
- Anticiper et prévenir les RPS tout en améliorant la performance globale et la crédibilité des dispositifs internes.

GC 2: Gouvernance et pilotage stratégique des enjeux humains et RPS

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre le rôle de la gouvernance dans la prévention des risques humains et psychosociaux (RPS).
- Identifier les responsabilités et marges de manœuvre des différentes instances.
- Structurer et mettre en œuvre des politiques internes cohérentes et durables.
- Suivre, analyser et piloter les actions pour maximiser leur impact et leur efficacité.
- Passer d'une gestion réactive à une approche proactive et stratégique des enjeux humains.

Contenu :

- **Structuration et gouvernance :**
 - Rôle des instances dirigeantes, chartes, politiques internes et alignement avec la stratégie de l'entreprise.
- **Pilotage stratégique :**
 - Définition d'objectifs, tableaux de bord et indicateurs de suivi, reporting et analyse de l'efficacité des actions.
- **Pratiques opérationnelles :**
 - Capitalisation des bonnes pratiques, retour d'expérience, ajustement et amélioration continue.
- **Cohérence et crédibilité :**
 - Mise en place d'une démarche proactive et durable, communication et coordination avec les acteurs internes.

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques : concepts clés et exemples concrets.
- Études de cas : analyse d'initiatives réussies en entreprise.
- Exercices pratiques et plan d'action pour le pilotage et le suivi des enjeux humains.
- Échanges d'expérience pour confronter méthodes et outils.

Format

- Durée : 0,5 à 1 journée
- Groupe : 6 à 12 personnes
- Animation : 1 à 2 personnes

Public cible :

- Référents internes, managers, responsables RH, responsables prévention.
- Aucune connaissance préalable n'est requise; mais il est préconisé de suivre en amont la formation de base sur les RPS et le harcèlement.

Pourquoi c'est essentiel:

- Garantir un cadre sûr et fiable pour le signalement des situations sensibles
- Renforcer la confiance des collaborateurs
- Assurer la conformité légale de l'organisation.

GC 2 : Mise en place et suivi des dispositifs d'alerte et signalement

Objectifs pédagogiques :

- Connaître les obligations légales et les bonnes pratiques pour les dispositifs de signalement.
- Mettre en place des procédures internes claires et sécurisées.
- Assurer la protection des personnes concernées et la confidentialité.
- Suivre, analyser et capitaliser sur les alertes pour améliorer les pratiques.

Contenu :

- Dispositifs d'alerte : cadre légal et bonnes pratiques.
- Rôle des acteurs internes : référents, managers, RH.
- Processus de réception, traitement et suivi des alertes.
- Communication interne et sensibilisation à l'utilisation des dispositifs.
- Pilotage et reporting pour évaluer l'efficacité et ajuster les pratiques.

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques : concepts et obligations légales.
- Études de cas : analyse de situations réelles et discussion sur les bonnes pratiques.
- Exercices pratiques : simulation de réception et traitement d'alerte.
- Auto-évaluation : plan d'action pour la mise en œuvre ou l'optimisation du dispositif.

CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT

ANALYSE DES PRATIQUES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Soutenir la réflexivité, le développement des compétences et l'ajustement des pratiques professionnelles.

- Animation de groupes d'analyse de la pratique professionnelle
- Animation de groupes de codéveloppement professionnel
- Coaching individuel
- Coaching collectif

RÉGULATION DES DYNAMIQUES RELATIONNELLES ET COLLECTIVES

Prévenir et réguler les tensions, renforcer la coopération et la cohésion des équipes.

- Régulation d'équipe
- Médiation de conflits
- Analyse et conseil organisationnel

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Identifier, prévenir et réduire les facteurs de risques psychosociaux.

- Évaluation des facteurs de RPS
- Accompagnement du retour au travail après un burn-out ou une maladie.

CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT

1. Réunion d'information et sécurisation du cadre

- Rappeler les éléments des risques psychosociaux
- Expliquer les règles de confidentialité
- Instaurer un climat de sécurité psychologique

2. Recueil des témoignages

- Ouverture d'entretiens individuels en visio avec la PCE (démarche volontaire) permettant :
- L'expression sécurisée des préoccupations
- L'identification des dynamiques relationnelles

3. Analyse et diagnostic (Mai)

Production d'un rapport anonymisé mettant en évidence les tendances observées (facteurs de tensions et leviers de régulation)

4. Réunion de restitution et préconisations (Mai/Juin)

- Partager les enseignements clés
- Formuler des recommandations opérationnelles
- Définir les actions prioritaires d'apaisement

GESTION DE CRISE & RÉGULATION DES TENSIONS ORGANISATIONNELLES

 Le niveau d'intervention est proportionnel au degré de risque organisationnel identifié.

Nous accompagnons les organisations employeuses confrontées à des situations de tensions internes susceptibles d'affecter la cohésion des équipes, la santé des collaborateurs et la performance collective.

L'intervention repose sur une approche structurée visant à :

1. Sécuriser le cadre
2. Recueillir les perceptions de manière confidentielle
3. Analyser les dynamiques organisationnelles et formuler des recommandations opérationnelles.

Elle permet notamment de :

- Prévenir l'escalade des conflits et les risques psychosociaux
- Restaurer un climat de confiance et une communication apaisée
- Objectiver les situations sensibles grâce à un regard externe neutre
- Accompagner la direction dans des décisions éclairées et adaptées aux enjeux humains et organisationnels.

Notre dispositif de gestion de crise s'inscrit résolument dans une logique de prévention des risques organisationnels, juridiques et réputationnels, tout en contribuant à la stabilité et à la résilience des équipes.

ANALYSE DES PRATIQUES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Animation de groupes d'analyse de la pratique professionnelle

Format

- Durée : 1h30 à 3h
- Groupe : max.10 personnes
- Animation : 1 personne

Objectifs :

L'analyse de la Pratique Professionnelle (APP) est un dispositif collectif visant à accompagner les professionnels dans la compréhension, l'ajustement et l'amélioration de leurs pratiques. Elle permet de prendre du recul sur des situations vécues, d'en analyser les enjeux et de renforcer les compétences individuelles et collectives.

À qui s'adresse l'APP ?

- Professionnels du secteur social, médico-social, éducatif, sanitaire ou institutionnel
- Équipes pluridisciplinaires
- Managers, encadrants et équipes de terrain

Finalités principales

- Favoriser la réflexivité professionnelle
- Prévenir l'usure professionnelle, le stress et le burn-out
- Améliorer la qualité de l'accompagnement et des pratiques
- Renforcer la cohésion d'équipe et la communication
- Sécuriser les postures professionnelles et éthiques

Modalités

- Séances collectives encadrées par un intervenant qualifié
- Cadre confidentiel, bienveillant et non évaluatif
- Analyse de situations concrètes apportées par les participants
- Approche structurée, interactive et participative

Bénéfices pour l'organisation

- Professionnels plus engagés et sécurisés dans leurs pratiques
- Meilleure gestion des situations complexes
- Dynamique collective renforcée
- Démarche qualité et prévention des risques psychosociaux

ANALYSE DES PRATIQUES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Animation de groupes de codéveloppement professionnel

Format

- Durée : 1h30 à 3h
- Groupe : max.10 personnes
- Animation : 1 personne

Objectifs :

Le codéveloppement professionnel est une démarche structurée d'apprentissage collectif, fondée sur l'intelligence du groupe. Il permet aux participants de réfléchir ensemble à des situations professionnelles concrètes afin de trouver des pistes d'action, d'améliorer leurs pratiques et de développer leurs compétences.

À qui s'adresse le codéveloppement ?

- Professionnels de tous secteurs
- Équipes opérationnelles et pluridisciplinaires
- Encadrants, managers, chefs d'équipe
- Réseaux de pairs

Principes clés

- Apprentissage par les pairs
- Alternance des rôles (client, consultants, animateur)
- Approche pragmatique orientée solutions
- Cadre structuré, confidentiel et bienveillant

Finalités principales

- Développer les compétences professionnelles et relationnelles
- Prendre du recul sur ses pratiques
- Enrichir ses modes de résolution de problèmes
- Renforcer la coopération et la cohésion d'équipe
- Valoriser l'expérience et l'expertise de chacun

Modalités

- Groupes restreints (6 à 8 participants)
- Séances animées selon une méthodologie en 6 étapes
- Travail à partir de situations réelles apportées par les participants
- Animation par un facilitateur formé au codéveloppement

Bénéfices pour l'organisation

- Professionnels autonomes et engagés
- Meilleure circulation des savoirs et des bonnes pratiques
- Dynamique collective renforcée
- Outil concret de développement des compétences et de management collaboratif

ANALYSE DES PRATIQUES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Coaching individuel

Format

- Durée : 2h30 / séance
- Groupe : max.10 personnes
- Animation : 1 personne

Objectifs :

Le coaching individuel est un dispositif d'accompagnement personnalisé visant à soutenir un professionnel dans l'atteinte de ses objectifs, le développement de ses compétences et l'ajustement de sa posture professionnelle. Il favorise la prise de recul, la clarification des enjeux et le passage à l'action.

À qui s'adresse le coaching individuel ?

- Professionnels en poste
- Managers, cadres, dirigeants
- Agents confrontés à des situations complexes ou à des transitions professionnelles
- Personnes souhaitant renforcer leur posture, leur efficacité ou leur confiance

Modalités

- Accompagnement individuel et confidentiel
- Définition d'objectifs clairs et partagés
- Séances régulières, en présentiel ou à distance
- Approche orientée solutions, ressources et mise en action
- Durée et fréquence adaptées aux besoins

Finalités principales

- Clarifier les objectifs professionnels
- Développer le leadership et les compétences relationnelles
- Améliorer la gestion des situations complexes
- Renforcer la confiance et l'autonomie
- Accompagner les changements (prise de poste, évolution, repositionnement)

Bénéfices pour l'organisation

- Professionnels plus engagés et responsables
- Amélioration de la qualité des décisions et des relations professionnelles
- Meilleure adaptation aux évolutions et aux changements
- Investissement ciblé et à forte valeur ajoutée

ANALYSE DES PRATIQUES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Coaching collectif

Format

- Durée : 3h / séance
- Groupe : max.10 personnes
- Animation : 1 personne

Objectifs :

Le coaching collectif est un dispositif d'accompagnement destiné à un groupe ou une équipe. Il vise à améliorer le fonctionnement collectif, renforcer la coopération et soutenir l'atteinte d'objectifs communs, en s'appuyant sur les ressources et les dynamiques du groupe.

À qui s'adresse le coaching collectif ?

- Équipes de travail
- Collectifs professionnels et équipes pluridisciplinaires
- Managers et équipes managériales
- Groupes en situation de changement, de tension ou de réorganisation

Finalités principales

- Renforcer la cohésion et la confiance au sein de l'équipe
- Améliorer la communication et la coopération
- Clarifier les rôles, les objectifs et les modes de fonctionnement
- Développer l'intelligence collective
- Accompagner les transformations organisationnelles

Modalités

- Accompagnement d'un groupe identifié
- Séances collectives structurées et progressives
- Cadre confidentiel, sécurisé et non évaluatif
- Méthodes participatives et interactives
- Animation par un coach professionnel

Bénéfices pour l'organisation

- Équipes plus alignées et efficaces
- Meilleure qualité des relations professionnelles
- Engagement et responsabilisation des acteurs
- Outil de soutien durable à la performance collective



410K

RÉGULATION DES DYNAMIQUES RELATIONNELLES ET COLLECTIVES

Régulation d'équipe

Format

- Durée : 3h / séance
- Groupe : max.10 personnes
- Animation : 1 personne

Objectifs :

La régulation d'équipe est un dispositif d'accompagnement collectif visant à restaurer ou renforcer un fonctionnement d'équipe efficace. Elle permet de mettre à plat les difficultés rencontrées, de réguler les tensions et d'améliorer la communication et la coopération au sein du collectif de travail.

À qui s'adresse la régulation d'équipe ?

- Équipes constituées ou en recomposition
- Équipes confrontées à des tensions, conflits ou dysfonctionnements
- Collectifs en situation de changement organisationnel
- Managers et équipes opérationnelles

Finalités principales

- Prévenir et apaiser les conflits
- Améliorer la communication et les relations professionnelles
- Clarifier les rôles, les attentes et les règles de fonctionnement
- Restaurer un climat de travail serein
- Soutenir la dynamique collective et la qualité du travail

Modalités

- Intervention auprès d'une équipe identifiée
- Séances collectives animées par un intervenant externe
- Cadre sécurisé, confidentiel et non évaluatif
- Expression régulée des points de vue et des ressentis
- Construction collective de pistes d'ajustement

Bénéfices pour l'organisation

- Climat de travail apaisé
- Équipes plus coopérantes et engagées
- Réduction des tensions et des risques psychosociaux
- Amélioration durable du fonctionnement collectif

RÉGULATION DES DYNAMIQUES RELATIONNELLES ET COLLECTIVES

Médiation de conflit

Format

- Durée : 3h / séance
- Groupe : max.10 personnes
- Animation : 1 personne

Objectifs :

La médiation de conflit est un processus d'accompagnement visant à aider des personnes ou des groupes en situation de conflit à rétablir le dialogue, à clarifier les points de désaccord et à construire des solutions acceptables pour chacun. Elle favorise une résolution apaisée et durable des conflits.

À qui s'adresse la médiation de conflit ?

- Professionnels en situation de conflit relationnel ou organisationnel
- Équipes confrontées à des tensions persistantes
- Managers et encadrants
- Organisations souhaitant prévenir l'escalade des conflits

Finalités principales

- Restaurer le dialogue et la communication
- Permettre l'expression des besoins et des points de vue
- Clarifier les malentendus et les enjeux
- Construire des accords partagés et réalistes
- Prévenir la judiciarisation et l'aggravation des conflits

Modalités

- Démarche volontaire et confidentielle
- Intervention d'un médiateur neutre et impartial
- Entretiens individuels et/ou séances conjointes
- Cadre sécurisé, respectueux et non contraignant
- Processus orienté vers des solutions durables

Bénéfices pour l'organisation

- Apaisement rapide des situations conflictuelles
- Amélioration du climat de travail
- Réduction des risques psychosociaux
- Préservation des relations professionnelles
- Outil efficace de prévention et de gestion des conflits

RÉGULATION DES DYNAMIQUES RELATIONNELLES ET COLLECTIVES

Analyse et conseil organisationnel

Format

- Durée : 3h / séance
- Groupe : max.10 personnes
- Animation : 1 personne

Objectifs :

L'analyse et le conseil organisationnel visent à accompagner les organisations dans la compréhension de leur fonctionnement, l'identification des dysfonctionnements et l'optimisation des pratiques professionnelles. Ce dispositif permet de poser un diagnostic partagé et de formuler des recommandations adaptées aux enjeux humains, organisationnels et opérationnels.

À qui s'adresse la médiation de conflit ?

- Directions et équipes de direction
- Managers et encadrants
- Services RH, QVT, prévention
- Organisations confrontées à des problématiques de fonctionnement, de performance ou de climat social

Finalités principales

- Analyser le fonctionnement et l'organisation du travail
- Identifier les facteurs de tensions, de risques ou d'inefficience
- Améliorer la coopération et les pratiques managériales
- Accompagner les changements organisationnels
- Soutenir la qualité de vie au travail et la performance collective

Modalités

- Démarche d'analyse structurée et méthodologique
- Entretiens individuels et/ou collectifs
- Analyse des situations de travail et des processus organisationnels
- Restitution partagée et recommandations opérationnelles
- Accompagnement à la mise en œuvre des ajustements proposés

Bénéfices pour l'organisation

- Diagnostic clair et objectif
- Décisions éclairées et actions ciblées
- Amélioration du climat social et du fonctionnement collectif
- Prévention des risques psychosociaux
- Renforcement de l'efficacité et de la cohérence organisationnelle

Format

- Durée : 3h / séance
- Groupe : max.10 personnes
- Animation : 1 personne

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Évaluation des facteurs de RPS

Objectifs :

Ce dispositif global vise à identifier les facteurs de risques psychosociaux, analyser les situations de travail à risque et accompagner les organisations dans la mise en place de démarches de prévention structurées. Il permet de passer du diagnostic à l'action, en produisant des recommandations opérationnelles adaptées aux réalités du terrain.

À qui s'adresse ce dispositif ?

- Employeurs et directions
- Managers et encadrants
- Services RH, QVT, prévention, QHSE
- Collectivités, établissements et entreprises

Axes d'intervention

- Évaluation des facteurs de Risques Psychosociaux (RPS)
- Analyse des situations de travail à risque réelles
- Identification des facteurs organisationnels, relationnels et contextuels
- Élaboration de recommandations opérationnelles ciblées
- Support à la formalisation des démarches internes de prévention

Modalités

- Démarche méthodologique et structurée
- Entretiens individuels et/ou collectifs
- Questionnaires et outils d'analyse reconnus
- Observation des pratiques professionnelles
- Restitution partagée et priorisation des actions

Livrables et bénéfices

- Diagnostic clair et objectif
- Recommandations concrètes et opérationnelles
- Aide à la structuration des plans d'actions de prévention
- Outils et supports formalisés (procédures, repères, cadres d'action)
- Renforcement de la prévention et conformité réglementaire

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Accompagnement du retour au travail après un burn-out ou une maladie

Format

- Durée : 3h / séance
- Groupe : max.10 personnes
- Animation : 1 personne

Objectifs pédagogiques :

L'accompagnement du retour au travail après un burn-out ou une maladie liée au travail vise à sécuriser la reprise professionnelle, prévenir les rechutes et favoriser une réintégration progressive et durable. Il permet de soutenir la personne concernée, d'ajuster les conditions de reprise et de restaurer un équilibre entre santé, travail et performance.

À qui s'adresse ce dispositif ?

- Salariés en retour de burn-out ou de maladie professionnelle
- Salariés en arrêt long pour raisons de santé liées au travail
- Managers et encadrants accompagnant un retour à l'emploi
- Services RH et acteurs de la prévention

Axes d'intervention

- Sécuriser le retour au travail et prévenir les rechutes
- Favoriser la reconstruction professionnelle et la confiance
- Adapter les conditions de travail et l'organisation si nécessaire
- Clarifier les rôles, attentes et limites
- Soutenir les managers et les équipes dans l'accueil du retour

Modalités

- Accompagnement individuel et/ou collectif
- Entretiens confidentiels et sécurisés
- Analyse des situations de travail et des facteurs de risque
- Coordination avec les acteurs internes (RH, management, prévention)
- Démarche progressive, adaptée au rythme de la personne

Livrables et bénéfices

- Retours au travail sécurisés et durables
- Réduction des risques de rechute et d'absentéisme
- Amélioration du climat de travail
- Prévention des risques psychosociaux
- Engagement renforcé dans une démarche de qualité de vie au travail

NOS MODULES E-LEARNING



Sensibilisation aux risques psychosociaux & harcèlement :

Objectif :

- Installer un socle commun de connaissances au sein de l'organisation
- Harmoniser les repères juridiques et comportementaux
- Répondre aux exigences réglementaires en matière de prévention

Le e-learning constitue une étape structurante de sensibilisation à large échelle. Il permet une diffusion homogène des fondamentaux et assure une traçabilité utile en matière de conformité.

Toutefois, **utilisé seul, il ne suffit pas** à générer une transformation durable des comportements ou des pratiques organisationnelles. Il s'inscrit idéalement dans une démarche globale, combinée à des ateliers de formation interactifs en présentiel.

4 modules

- ① Risques psychosociaux: définitions et cadre légal
- ② Harcèlement au travail: mécanismes et impacts
- ③ Discrimination au travail
- ④ Boîte à outils pour agir efficacement



20 min

MODULE 1

Risques psychosociaux : Définitions et cadre légal

- Les risques psychosociaux constituent un enjeu central de santé au travail, de conformité légale et de performance durable des organisations.
- Ce module e-learning propose une introduction claire et structurée aux RPS. Il aborde leurs définitions, les principaux facteurs de risque ainsi que leurs impacts sur les individus, les équipes et l'organisation. Le cadre légal et réglementaire est également présenté, en précisant les obligations de l'employeur, les responsabilités des différents acteurs et les repères juridiques essentiels.
- **À l'issue du module**, les participants disposent d'une compréhension commune des RPS, leur permettant de mieux les identifier, d'en mesurer les enjeux et de s'inscrire dans une démarche de prévention conforme aux exigences légales.





MODULE 2

Harcèlement au travail: mécanismes et impacts

- Le harcèlement au travail constitue un risque majeur pour la santé des personnes et le fonctionnement des organisations.
- Ce module e-learning apporte une compréhension claire des différentes formes de harcèlement (moral, sexuel, agissements sexistes), de leurs mécanismes et de leurs impacts humains, sociaux et professionnels. Il présente le cadre légal et réglementaire en vigueur, les obligations de prévention, ainsi que les rôles et responsabilités des employeurs et des salariés.
- **À l'issue du module**, les participants disposent de repères essentiels pour identifier les situations de harcèlement, adopter les comportements appropriés et contribuer à un environnement de travail respectueux, sécurisé et conforme aux obligations légales.





20 min

MODULE

Discrimination au travail

- La discrimination en milieu professionnel représente un enjeu majeur d'égalité, de climat social et de conformité réglementaire.
- Ce module e-learning propose une présentation claire et accessible des notions clés liées à la discrimination : formes, critères légaux et situations à risque, tels que définis par le droit français. Il permet de comprendre le cadre juridique, les responsabilités des employeurs et des salariés, ainsi que les conséquences individuelles et organisationnelles des pratiques discriminatoires.
- **À l'issue du module,** les participants acquièrent des repères solides pour identifier les situations de discrimination, adopter des comportements conformes au droit et contribuer activement à un environnement de travail respectueux et inclusif.





20 min

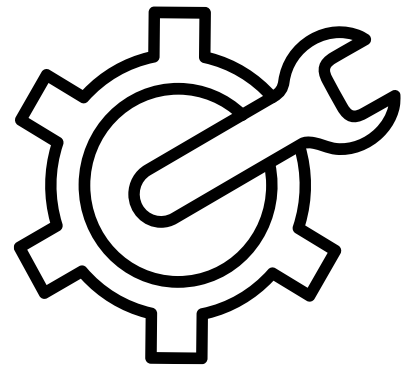
MODULE 4

Boîte à outils pour agir efficacement

- Ce module e-learning résolument opérationnel est conçu pour accompagner la prévention et la gestion des situations sensibles en milieu professionnel.
- Il met à disposition des repères pratiques, des outils concrets et des ressources directement mobilisables pour identifier les situations à risque, adopter les bons réflexes et orienter efficacement les démarches de prévention et de traitement.
- Pensé pour un usage quotidien, ce module renforce la capacité d'action des participants grâce à des outils simples, immédiatement transférables dans leur contexte professionnel et conformes aux exigences réglementaires.
- **À l'issue du module,** les participants disposent d'une boîte à outils claire et structurée, leur permettant de mettre en œuvre des pratiques responsables, cohérentes et durables au sein de leur organisation.

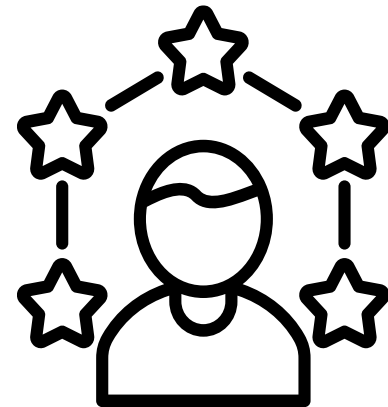


NOTRE MÉTHODOLOGIE D'ACCOMPAGNEMENT



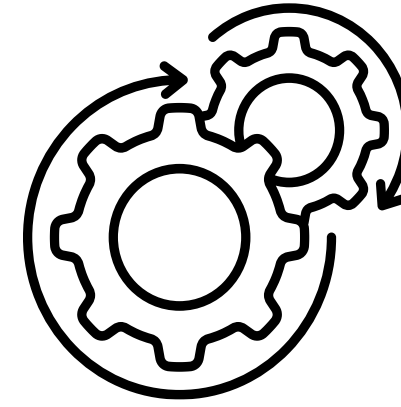
SUR-MESURE

Chaque intervention est conçue spécifiquement à partir de vos enjeux, de votre contexte et de vos objectifs d'impact.



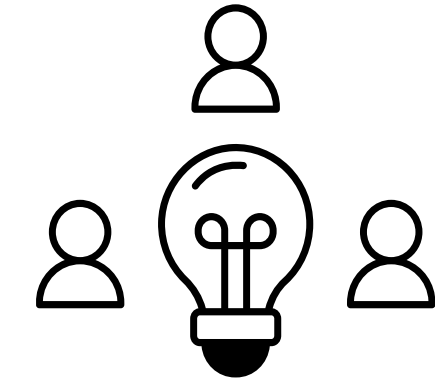
EXPERTISE

Nos interventions sont assurées par des experts rigoureusement sélectionnés pour leur expérience, leur spécialisation et leur éthique professionnelle.



OPÉRATIONNALITÉ

Nous proposons des solutions concrètes, directement applicables et alignées avec votre réalité de terrain.



CO-CONSTRUCTION

Les dispositifs sont élaborés en collaboration avec vos équipes afin de favoriser l'adhésion et l'appropriation durable des actions.

NOTRE RÉSEAU D'INTERVENANTS

Nous collaborons avec des experts aux profils variés (psychologues, spécialistes du management et des RH, coachs, juristes...), sélectionnés pour leur expertise et leur expérience de terrain.

Nous référençons les intervenants selon un processus rigoureux :



1

SÉLECTION SUR COMPÉTENCE

**Vérifier l'adéquation
technique et
professionnelle**

Formation qualifiante
reconnue, expérience
professionnelle
significative, expertise
dans les champs
d'intervention proposés.

2

ADHÉSION À NOTRE CHARTÉ ÉTHIQUE

**Assurer la cohérence des
pratiques et des valeurs**

Signature d'une charte
éthique, conformité aux
cadres réglementaires et
déontologiques.

3

ENTRETIEN DE VALIDATION ET SUIVI

**Valider l'intégration au
réseau**

Entretien approfondi,
présentation des
méthodes et pratiques,
analyse de l'adéquation
aux dispositifs proposés.

LA PLATEFORME REZ-CARE



- Rez-Care est une plateforme d'écoute, de conseil et d'accompagnement spécialisée dans la prévention, la détection et la gestion des situations de harcèlement, de discrimination et de risques psychosociaux en contexte professionnel. Elle vise à renforcer l'inclusion et la résilience au sein des organisations en articulant bien-être des individus et performance organisationnelle.
- En complément des actions de formation et d'accompagnement à la prévention des risques psychosociaux, la plateforme REZ-CARE permet d'engager votre organisation dans une démarche complète de prévention en offrant une écoute confidentielle et des questionnaires d'auto-évaluation pour identifier les situations de harcèlement ou de discrimination, une Hotline et dispositif de signalement, ainsi que des services de soutien individuel et d'orientation.
- C'est par le biais de notre solution **Rezalliance Protect**, conçue pour aider les organisations à prévenir le harcèlement sous toutes les formes, sécuriser les équipes et renforcer la culture de respect que nous avons souhaité réunir trois leviers essentiels : une formation ciblée et opérationnelle, un dispositif de signalement strictement confidentiel, et une hotline PCE assurée par des professionnel·les capables d'accompagner les situations sensibles dès leur apparition.
- **3 en 1** : les entreprises disposent de tout ce qui leur manque souvent, un espace d'écoute fiable, une réponse rapide, un cadre clair pour agir et un soutien expert pour gérer les situations complexes.
 - Rezalliance Protect protège les équipes, accompagne les managers, sécurise les dirigeants et améliore la santé du collectif.
 - C'est bien plus qu'un dispositif : c'est une manière nouvelle, responsable et durable de protéger la dignité au travail.

RETROUVEZ NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Parce que nous sommes animés par notre travail de sensibilisation à créer des espaces plus respectueux de l'humain, nous communiquons régulièrement sur ces sujets : podcasts, webinaires, chaîne youtube, posts LinkedIn... n'hésitez pas à nous suivre.

[FACEBOOK](#)



[LINKEDIN](#)



[YOUTUBE](#)



CONTACTEZ-NOUS



contact@rezalliance.com
assistance@rez-care.com



<https://rezalliance.com>
<https://rez-care.com/fr/>