



Liste des ateliers

1	LA RESOLUTION DE CONFLIT, UNE UTOPIE ?	2
1.1	PRESENTATION GENERALE	2
1.2	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	2
1.3	COMPETENCES ACQUISES	2
1.4	LE MUST DE CET ATELIER	2
1.5	PROGRAMME	3
2	INTELLIGENCE COLLECTIVE ET ATELIERS COLLABORATIFS	4
2.1	PRESENTATION GENERALE	4
2.2	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	4
2.3	COMPETENCES ACQUISES	4
2.4	LE MUST DE CET ATELIER	4
2.5	PROGRAMME	5
3	VALORISER ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT OU COMMENT RENDRE UN FUTUR DESIRE	6
3.1	PRESENTATION GENERALE	6
3.2	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	6
3.3	COMPETENCES ACQUISES	6
3.4	LE MUST DE CET ATELIER	6
3.5	PROGRAMME	7
4	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET BIEN-ETRE EN ENTREPRISE	8
4.1	PRESENTATION GENERALE	8
4.2	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	8
4.3	COMPETENCES ACQUISES	8
4.4	LE MUST DE CET ATELIER	9
4.5	PROGRAMME	9



1 La résolution de conflit, une utopie ?

1.1 Présentation générale

Le « conflit » est une relation, peut être dégradée, mais cela reste une relation avec ses codes, ses interactions. Cela est encore plus vrai dans l'univers de l'entreprise où la communication et les relations sont complexes.

L'intérêt de cet atelier est d'aider les participants à savoir identifier un conflit et le cas échéant de les accompagner à acquérir les ressources nécessaires pour les résoudre, car un conflit ne se gère pas, il se résout.

1.2 Objectifs pédagogiques

- Comprendre et maîtriser les causes et les effets des conflits
- Identifier la mécanique de l'escalade conflictuelle
- Reconnaître les dimensions du conflit
- Savoir résoudre un conflit

1.3 Compétences acquises

Au terme de l'atelier, les participants sauront identifier les situations de conflits et seront capables d'apporter des réponses adaptées

1.4 Le must de cet atelier

La résolution du conflit n'est plus une utopie, mais une réalité !

Animé par des médiateurs dont la résolution de conflits est l'expertise, cet atelier est interactif et les participants acquièrent des outils concrets pouvant être utilisés immédiatement.



1.5 Programme

- Connaitre les origines du conflit
 - différentes définitions du conflit
 - quelques repères historiques
- Quelques méthodes de résolution de conflit
 - La médiation, l'arbitrage, la conciliation
- Faire la différence entre la communication et le conflit
 - l'importance de la communication au sein de nos organisations
 - les caractéristiques de la non-communication au sein d'un groupe, d'une équipe
 - la dynamique conflictuelle
- Savoir définir la qualité relationnelle et son impact
 - définition de la qualité relationnelle et du facteur émotionnel de la relation.
 - l'impact de la qualité relationnelle sur les individus.
 - les différentes stratégies de communication.
- Les principes de qualités relationnelles et leur application au quotidien
 - entendre les besoins relationnels des autres.
 - apprendre à nommer les émotions.
 - les 5 besoins relationnels.
- Travaux et expression de groupe : jeu de rôle, simulation, étude de cas, débat: Savoir repérer une situation de conflit et mise en œuvre d'une stratégie adaptée de résolution.



2 Intelligence collective et ateliers collaboratifs

2.1 Présentation générale

Le travail en équipe et la co-construction est le meilleur moyen de favoriser la participation et la créativité des individus.

Travailler l'intelligence collective devient nécessaire pour pouvoir créer une synergie entre les membres d'une équipe.

Cet atelier permettra aux participants de privilégier la qualité des relations et la coopération au sein de leurs équipes afin de créer une dynamique performante

2.2 Objectifs pédagogiques

- Savoir créer une dynamique positive afin d'atteindre des objectifs collectifs
- Savoir encourager et valoriser les initiatives
- Identifier les talents
- Adapter les méthodes de management

2.3 Compétences acquises

A l'issue de cet atelier, les participants seront capables d'insuffler un état d'esprit positif au sein des équipes (en tant que manager ou membre de l'équipe) et de pouvoir ainsi renforcer la cohésion d'équipe

Ils pourront reconnaître les efforts autant que les résultats, favoriser l'autonomie et la créativité.

2.4 Le must de cet atelier

- l'intelligence collective en immersion avec des ateliers collaboratifs
 - Animé par une DRH et un manager Praticien en AI, toutes les 2 médiateurs
- Mettez du positif, de la qualité relationnelle, et de l'optimisme au sein de vos équipes !



2.5 Programme

- Définir l'intelligence collective
 - Différentes définition de l'intelligence collective.
 - Intelligence collective versus intelligence individuelle.
- Reconnaître les différentes dimensions de l'intelligence collective
 - La dimension cognitive, la dimension relationnelle, la dimension systémique
- Savoir mettre en place une dynamique collective en posant des questions différentes, en identifiant les ressources internes à l'équipe, la coopération et l'entraide
- Mise en situation : Apprendre ensemble dans l'action autour d'un objet de travail pour co-construire, en tenant compte du potentiel humain et collectif : Etude de cas et mise en situation



3 Valoriser et accompagner le changement ou comment rendre un futur désiré

3.1 Présentation générale

Les organisations font face à plusieurs changements, et ceux qui font l'entreprise sont amenés à travailler, à accompagner ces changements.

Cet atelier va amener les participants à appréhender ces changements comme positifs, et ainsi impliquer tous les collaborateurs, en alliant la continuité, la transition et la nouveauté

3.2 Objectifs pédagogiques

- Savoir accompagner un processus de changement au sein d'une organisation.
- Analyser les phases de préoccupations des destinataires du changement.
- Analyser les résistances au changement et les comprendre.
- Savoir inciter l'adhésion des collaborateurs.

3.3 Compétences acquises

A l'issue de cet atelier, les participants sauront appréhender le changement et sauront l'accompagner.

3.4 Le must de cet atelier

Inspirée du coaching, des méthodes de team building et conduite par une praticienne certifiée AI, cette approche du changement par l'expérience, permettra aux participants par des ateliers implicatifs de percevoir la conduite du changement avec créativité et optimisme



3.5 Programme

- Les enjeux du changement au sein d'une organisation, « il vaut mieux penser le changement que changer le pansement » F.Blanche
- Les trois approches de conduite du changement et les caractéristiques
- La conduite du changement instrumentée
- La conduite du changement psychosociologique
- La conduite du changement de gestion de projet
- Analyse des résistances aux changements
- Passer d'un changement contraint à un changement désiré au sein d'une équipe
- Avoir un regard positif sur chaque situation
- Comment susciter des émotions positives
- S'inspirer des réussites passées pour bâtir un avenir voulu

Atelier : PROJET DE GROUPE

- Processus des 5D Définition du projet.
- Découvertes des expériences réussies.
- Devenir ce qui pourrait être.
- Décision du moyen dont on souhaite conduire ce changement.
- Déployer : mettre en action la vision partagée



4 Qualité de vie au travail et bien-être en entreprise

ou comment mettre en place un cadre de travail stimulant et performant par la communication et la médiation.

4.1 Présentation générale

La qualité au travail désigne les actions mises en place par l'entreprise qui permettent à la fois l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs et la performance globale de l'entreprise, le dialogue social fait partie intégrante de la qualité de vie au travail.

Elle permet aux collaborateurs de s'exprimer aux travers d'une discussion apaisée et construite, dans un but contributif.

Ceci est un atelier de sensibilisation à la qualité de vie au travail afin que les participants puissent favoriser le dialogue et le bien-être au sein de leurs organisations.

4.2 Objectifs pédagogiques

- Sensibiliser les participants sur ce nouveau paradigme de la vie en entreprise.
- Connaitre l'impact de la qualité de vie au travail et son interaction au sein de l'organisation.
- Promouvoir la qualité relationnelle au sein de l'organisation.

4.3 Compétences acquises

A l'issue de cet atelier, les participants sauront dépister les signes de souffrance au travail des collaborateurs et participer ainsi à un processus de mise en place de la **Qvt** au sein de leur organisation.



4.4 Le must de cet atelier

la QVT vue de l'intérieur, les participants seront sensibilisés à cette réalité à intégrer dans nos organisations et comment ils peuvent y contribuer grâce à leurs propres ressources et idées

Avec des formateurs issus du milieu de l'entreprise et de la santé dont c'est la préoccupation quotidienne !

4.5 Programme

- Définition de la qualité de vie au travail et ses différents domaines d'application selon la loi n° 2015-994 DU 17 AOUT 2015 RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET A L'EMPLOI
- Définition du cadre juridique et pratique des risques psychosociaux ?
- Liens entre QVT et risques psychosociaux (RPS)
- Définitions des RPS
- Les indicateurs de souffrance au travail
- Les facteurs liés aux relations de travail et au management
- Les enjeux de la mise en place d'une démarche QVT

Atelier : PROJET DE GROUPE : Elaboration en groupe avec des outils spécifiques de stratégies d'élaboration d'un processus QVT sur le thème : **le bonheur au travail est ce possible ?**