

# HARMONIE: Développer des relations professionnelles inclusives et apaisées au sein des équipes

**Référence :** AC;RH;DR-MC | **Zone géographique :** Bordeaux métropole

## Présentation de la formation

### LE CONTEXTE

La diversité est aujourd'hui une réalité incontournable au sein des organisations. Elle constitue une richesse collective, mais peut également générer des incompréhensions, des différences de perception ou des difficultés relationnelles lorsqu'elle n'est pas suffisamment comprise et accompagnée. La formation **Harmonie** propose un espace de réflexion et d'expérimentation pour permettre aux participants de mieux appréhender la diversité des profils, des parcours, des personnalités et des modes de fonctionnement. Elle vise à développer une meilleure compréhension de soi et des autres, à favoriser des relations professionnelles plus fluides et à encourager des comportements inclusifs au quotidien. En donnant des clés pour communiquer autrement, accueillir les différences et construire des relations fondées sur le respect et la coopération, cette formation contribue à créer un environnement de travail plus serein, plus harmonieux et plus performant.

### A QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION ?

#### Public cible :

#### Public concerné

Cette formation s'adresse à toute personne souhaitant améliorer la qualité de ses relations professionnelles et développer une meilleure compréhension de la diversité au sein des équipes.

Elle est particulièrement adaptée aux :

- managers et responsables d'équipe souhaitant favoriser un climat de confiance, d'inclusion et de coopération ;
- collaborateurs amenés à travailler dans des équipes pluridisciplinaires ou multiculturelles ;
- équipes souhaitant renforcer leur cohésion et prévenir les tensions liées aux différences de perception, de personnalité ou de fonctionnement ;
- référents diversité, inclusion, handicap ou acteurs RH accompagnant les transformations culturelles de l'organisation.

## Prérequis :

Aucun prérequis spécifique n'est nécessaire. La formation s'appuie sur l'expérience des participants et leur volonté de contribuer à des relations professionnelles plus harmonieuses et respectueuses des différences.

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

Objectif général : **Développer** une culture relationnelle inclusive et harmonieuse au sein des équipes en favorisant la prise en compte de la diversité des profils, des perceptions et des modes de fonctionnement, afin de renforcer la coopération, la qualité des échanges et le bien-être collectif.

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- **Identifier** l'influence des perceptions, des représentations et des modes de fonctionnement individuels sur les relations professionnelles.
- **Analyser** les différents profils relationnels et comportements afin d'adapter leurs interactions au sein des équipes.
- **Développer** une communication plus inclusive et constructive en tenant compte des différences individuelles.
- **Identifier** les sources de tensions et les mécanismes des conflits afin de mieux les prévenir et les réguler.
- **Expérimenter** des outils favorisant l'écoute, l'expression des besoins et la coopération dans les situations relationnelles complexes.
- **Mettre en œuvre** des pratiques relationnelles favorisant des relations professionnelles harmonieuses et durables.

## Programme complet

# Programme de formation

# Harmonie d'équipe : développer une communication inclusive et une coopération durable

## Jour 1 – Comprendre les différences pour mieux coopérer

Séquence 1 – La diversité des profils : mieux comprendre nos différences pour mieux interagir

**Objectifs :**

- Comprendre l'impact des différences individuelles dans les relations professionnelles.
- Développer une meilleure connaissance des mécanismes qui influencent nos comportements.
- Favoriser une posture d'ouverture et d'inclusion.

**Contenus :**

- Les différentes dimensions de la diversité : personnalités, parcours, expériences et situations individuelles.
- Les perceptions, représentations et filtres personnels.
- Les biais cognitifs et les stéréotypes.
- L'impact des différences sur la communication et la coopération.

Séquence 2 – Mieux se connaître pour mieux communiquer

**Objectifs :**

- Identifier son propre fonctionnement relationnel.

- Comprendre les différents modes de fonctionnement des autres.
- Adapter sa communication selon les profils rencontrés.

**Contenus :**

- Découverte des styles comportementaux (DISC®, MBTI® ou outil équivalent).
- Identification des préférences comportementales.
- Compréhension des besoins relationnels.
- Forces et points de vigilance des différents profils.
- Clés d'adaptation de sa communication.

## Séquence 3 – Handicap et inclusion : adopter une posture professionnelle adaptée

**Objectifs :**

- Comprendre les enjeux liés au handicap dans l'environnement professionnel.
- Développer des comportements favorisant l'inclusion.
- Identifier le rôle du collaborateur et du manager dans une démarche inclusive.

**Contenus :**

- Définition du handicap.
- Handicap visible et invisible.
- Les différentes formes de handicap.
- Représentations, idées reçues et maladroites à éviter.
- Communication adaptée et bonnes pratiques relationnelles.
- Adaptation du poste et de l'environnement de travail.
- Introduction au management inclusif.

# Jour 2 – Développer une communication

# constructive et renforcer l'harmonie d'équipe

## Séquence 4 – Développer une communication constructive et adaptée

### Objectifs :

- Améliorer la qualité des échanges professionnels.
- Développer l'écoute et la compréhension mutuelle.
- Exprimer ses besoins de manière constructive.

### Contenus :

- Les fondamentaux de la communication interpersonnelle.
- Les obstacles à une communication efficace.
- L'écoute active et la reformulation.
- La Communication Non Violente (CNV).
- Le modèle OSBD.
- Le feedback constructif.

## Séquence 5 – Prévenir et réguler les tensions relationnelles

### Objectifs :

- Comprendre les mécanismes des tensions et des conflits.
- Identifier ses réactions face aux situations difficiles.
- Développer des stratégies de régulation adaptées.

### Contenus :

- Les sources des tensions relationnelles.
- Les mécanismes du conflit.
- Les différents styles de gestion des conflits.
- Les leviers de prévention.
- Les techniques de régulation et de résolution des situations difficiles.

## Séquence 6 – Management inclusif et construction d'une harmonie durable au

## sein des équipes

### Objectifs :

- Développer une culture d'équipe inclusive et coopérative.
- Identifier les pratiques favorisant l'engagement et la confiance.
- Construire des actions concrètes pour améliorer l'harmonie d'équipe.

### Contenus :

- Les principes du management inclusif.
- Le rôle du manager dans l'accompagnement des différences.
- La confiance, la reconnaissance et la sécurité psychologique.
- Les règles de fonctionnement collectif.
- Les rituels d'équipe favorisant la coopération.
- La mise en place d'une charte de coopération.
- La définition d'engagements individuels et collectifs.

## MODALITÉS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

La formation **Harmonie** repose sur une pédagogie active, participative et centrée sur l'expérimentation. Elle alterne des apports théoriques, des temps de réflexion individuelle et collective, des échanges d'expériences ainsi que des mises en pratique permettant aux participants de faire le lien entre les concepts abordés et leurs situations professionnelles.

Les participants sont amenés à explorer leurs propres modes de fonctionnement, à mieux appréhender la diversité des profils et des comportements, et à développer des pratiques relationnelles favorisant l'écoute, la coopération et l'inclusion.

La formation s'appuie sur des exercices pratiques, des autodiagnostic, des études de situations, des mises en situation et des jeux de rôles afin de favoriser l'appropriation des outils et le développement de compétences directement mobilisables au quotidien.

Une attention particulière est portée aux échanges entre participants et à l'intelligence collective afin de favoriser le partage d'expériences, la prise de recul et la construction de solutions adaptées aux réalités de terrain.

Cette approche permet aux participants de repartir avec des repères concrets et des pratiques favorisant des relations professionnelles plus harmonieuses, respectueuses des différences et propices à la coopération.

## TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES

La formation s'appuie sur une approche pédagogique active favorisant l'implication des participants et l'ancrage des apprentissages. Les principales techniques utilisées sont :

- L'apport théorique interactif : transmission de repères et de concepts clés par le formateur, enrichie par des échanges et des questionnements afin de favoriser l'appropriation des notions abordées.
- Les exercices de réflexion individuelle : permettre aux participants de prendre du recul sur leurs propres perceptions, comportements et modes de communication.
- Les autodiagnostic et questionnaires d'auto-évaluation : favoriser la prise de conscience des styles relationnels, des préférences individuelles et des comportements dans les interactions professionnelles.

- Les échanges d'expériences et retours de pratiques : s'appuyer sur les situations vécues par les participants pour favoriser l'apprentissage collectif.
- Les études de cas et analyses de situations professionnelles : développer la capacité à analyser les difficultés relationnelles et à identifier des pistes d'action adaptées.
- Les mises en situation et jeux de rôles : expérimenter de nouvelles postures relationnelles, notamment dans les situations de communication complexe ou de gestion des tensions.
- Les exercices collaboratifs : développer la coopération, l'écoute mutuelle et la compréhension des différents points de vue.
- Les temps de débriefing et de formalisation des acquis : favoriser la prise de recul, l'intégration des apprentissages et le transfert dans la pratique professionnelle.

## SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Afin de favoriser l'apprentissage et la mise en pratique, la formation s'appuie sur des supports variés et adaptés aux besoins des participants.

Les participants disposent d'un support pédagogique complet reprenant les notions essentielles abordées pendant la formation, ainsi que des fiches pratiques leur permettant de retrouver les outils et bonnes pratiques applicables dans leur quotidien professionnel.

La formation utilise également des supports visuels, exemples concrets, vidéos, quiz et études de situations professionnelles afin de faciliter la compréhension des concepts et favoriser les échanges entre participants.

Des outils d'auto-évaluation permettent à chacun de mieux comprendre son propre fonctionnement relationnel et d'identifier des axes d'amélioration dans sa communication avec les autres.

Des supports spécifiques sont proposés autour de la communication inclusive, du management inclusif, de la gestion des tensions et de la coopération d'équipe afin d'accompagner les participants dans la mise en œuvre de nouvelles pratiques professionnelles.

Enfin, des outils collaboratifs permettent au groupe de construire des solutions concrètes, notamment une charte de coopération d'équipe et un plan d'action individuel, afin de favoriser une application durable des acquis après la formation.

## MODALITÉ D'ÉVALUATION

Afin de garantir l'adéquation de la formation aux attentes et aux besoins des participants, un échange préalable est réalisé en amont de la formation afin de recueillir les objectifs, les attentes spécifiques et les éventuelles situations professionnelles rencontrées. Cette étape permet d'adapter au mieux les contenus et les modalités pédagogiques afin de favoriser la qualité des apprentissages et la réussite de la formation.

Pendant la formation, l'évaluation des acquis est réalisée de manière formative à travers les échanges, les exercices pratiques, les mises en situation, les études de cas et les temps de réflexion permettant d'apprécier l'appropriation progressive des notions et outils proposés.

À l'issue de la formation, une évaluation à chaud est envoyée par mail aux participants afin de recueillir leur niveau de satisfaction, leur appréciation des contenus, des méthodes pédagogiques et de l'organisation de la formation. Une évaluation à froid avec un questionnaire envoyé par mail sera également réalisée quelques semaines après la formation afin de mesurer le transfert des acquis dans les pratiques professionnelles et d'identifier les bénéfices concrets de la formation dans le quotidien des participants.

## Conditions d'accueil

### FORMATION DANS NOS LOCAUX

- Durée Totale : **2 jour(s) / 14 heures**
- Durée présentiel : **2 jour(s) / 14 heure(s)**
- Durée distanciel : **jour(s) / heure(s)**
- Délai d'accès : **30 jours**
- Prix : **800€** net de taxe  
*Tarif minimum*

### FORMATION MISE EN PLACE POUR UNE ENTREPRISE/ORGANISATION

- Durée Totale : **2 jour(s) / 14 heures**
- Durée présentiel : **2 jour(s) / 14 heure(s)**
- Durée distanciel : **jour(s) / heure(s)**
- Délai d'accès : **30 jours**
- Prix : **3000€** net de taxe  
*Tarif minimum*

## L'équipe pédagogique



MARGAUD CAMUS

margaudcamus@hotmail.fr  
0672515965