

Nos FORMATIONS 2026

Efficience RH – organisme de formation –
certifié **QUALIOP**I



Une offre sur mesure

Nos formations sont élaborées **avec vous**.

Nous réalisons systématiquement un **entretien** avant de vous adresser un **programme spécifique** conforme aux exigences Qualiopi.

Nous prenons le temps de bien comprendre **votre environnement**, d'échanger avec vous **sur les pré-requis, les objectifs de la formation, les personnes concernées** pour être au plus près de **vos besoins**. Nos formations sont adaptables aux personnes en situation de handicap et nous réalisons en amont de la formation un temps d'échange avec elles et un débrief spécifique à l'issue de la formation.

Nos formations font l'objet d'une évaluation en fin de parcours par les participants ainsi que d'un débrief avec vous.

Professionnel.les expérimenté.es (formateurs senior, coachs certifiés), issus du monde de **l'entreprise**, nous sommes capables de comprendre vos enjeux et de parler votre langage.



Pour permettre d'agir durablement

Notre conviction : chacun a des capacités qui ne demandent qu'à être révélées

Notre credo : des formations qui permettent aux participants.es de comprendre pour ensuite changer durablement leurs approches

A l'issue de la formation : les participants repartent avec une fiche synthétique et une prise d'engagement individuel.

Ancrer les apprentissages : par un temps de retour sur expérience ou par une évaluation du transfert des compétences quelques mois après la formation

Les ateliers de co-développement : apprendre avec et par les autres et favoriser l'homogénéité des pratiques



Nos thèmes de formation

4 thèmes principaux :

1. **Management** : être un manager facilitateur et éclairé

- **Être un manager coach** : renforcer la conscience de son rôle et trouver la juste posture en intégrant des éléments de développement personnel au soutien de son identité managériale
- **Favoriser l'intelligence collective au sein de son équipe** : intégrer la notion d'intelligence collective et la mettre en œuvre pour favoriser l'action
- **Conduire le changement** : permettre aux managers d'intégrer la récurrence des changements dans le monde professionnel, leur permettre d'y voir une source d'évolution positive et favoriser l'adhésion et l'intégration de ce changement dans les pratiques professionnelles de leurs équipes
- **Manager les CDD et les alternants** : réussir l'intégration et la fidélisation des collaborateurs en CDD ou en alternance
- **Réussir les entretiens** (suivi d'activité, entretiens annuels et professionnels, bilans suite à période d'essai, ...)

2. **Le manager et la QVCT** :

- **Prévenir et gérer les RPS au sein de son équipe** : renforcer la conscience de son rôle en tant que manager pour limiter le risque de RPS au sein de son équipe
- **Favoriser l'engagement au sein de son équipe pour éviter l'absentéisme** : favoriser l'implication par la structuration de son management de proximité et l'intelligence collective au sein de son périmètre
- **Réussir les entretiens de retour suite à une absence ou le maintien d'un lien pendant l'absence** : comprendre l'importance de l'entretien de ré-accueil ou de maintien du contact en cours d'absence
- **Recueillir la parole d'une personne en souffrance** : permettre aux personnes en situation d'écoute, (manager, référents harcèlement,...) de recueillir la parole d'une personne en souffrance en adoptant la juste posture

3. **Soft skills** :

- **Comprendre et intégrer les typologies de caractère dans son environnement professionnel** : permettre aux managers d'interagir de manière fine en comprenant la construction d'une personnalité, en anticipant les risques liés aux situations gâchettes dans son management
- **Mieux se connaître et mieux communiquer avec les autres** – le DISC

- **Communiquer de manière constructive par l'assertivité et l'Analyse Transactionnelle** : intégrer la dimension relationnelle du conflit et trouver les justes mots et la juste posture pour interagir de manière efficiente
- **L'intelligence émotionnelle au soutien de l'identité professionnelle** : comprendre et intégrer les émotions dans son management ou sa dynamique relationnelle pour favoriser l'implication et l'action
- **Les neurosciences au soutien de l'identité professionnelle** : comprendre la manière dont le cerveau va être réceptif ou rétif face à des situations professionnelles et l'intégrer dans son management
- **Faire face aux conflits** : comprendre les différents types de conflits, intégrer dans sa pratique managériale les dynamiques interactives et développer une approche de résolution des conflits efficiente

4. Les transitions professionnelles

- **Etre acteur.rice de sa mobilité interne et réussir son entretien de mobilité interne** : se projeter vers un projet professionnel évolutif en s'appuyant sur ses compétences et réussir son entretien de mobilité interne avec un pitch performant
- **Préparer son départ en retraite et transmettre son savoir** : assurer la transmission de son savoir et se projeter vers sa retraite