



# Trebyan...

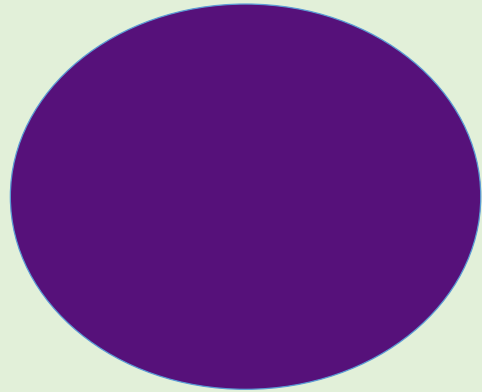
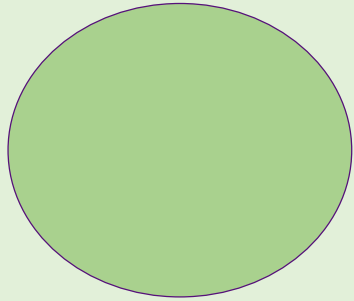
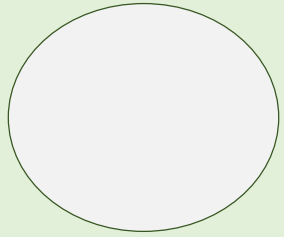
Yannick Bert a plusieurs vies professionnelles. La relation à l'autre est au cœur de ce qui l'anime. D'abord assistante sociale dans différents secteurs, elle choisit l'entreprise pour agir plus concrètement dans le système dont elle fait partie. Curieuse par nature, elle aime les challenges en phase avec son éthique et ses valeurs. Ainsi, elle devient formatrice, chef de projet et manager opérationnel. Elle développe alors une expertise en matière de qualité de vie au travail et d'action sociale.

En 2015, elle se forme au coaching en développement personnel à Assas. En 2016, elle entame une formation d'art thérapeute sur 3 ans.

En 2017, elle crée Trebyan, (organisme de formation enregistré auprès de la DIRRECTE). Elle souhaite ainsi proposer des accompagnements individuels et collectifs basés sur son expertise et une ouverture sur la créativité.



Yannick Bert,  
Fondatrice et dirigeante



**R.S.E.**



# Santé

Mettre en place un comité médico social au sein de l'entreprise

## Objectifs pédagogiques :

- . Gestion de l'absentéisme
- . Travailler de manière transverse pour une meilleure prise en charge des salariés en maladie
- . Accompagner les salariés, les équipes et les managers dans les problématiques de santé

## Pour qui ?



RH/managers/  
Médecin/  
assist.soc

## Programme de la formation

### 1. Absentéisme

- Occasionnel
- A répétition
- Longue durée
- En lien avec le travail
- ...

### 3. Développement d'un réseau

- Interne
- Externe

### 2. Accompagnement des acteurs concernés

- les salariés
- Les managers
- Les équipes

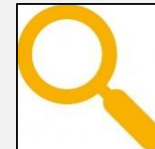
### 4. Retour d'expériences sur des situations concrètes

- Accidents de la vie : reprise après un long arrêt maladie
- Aménagement du poste de travail
- Relations avec les RH, l'équipe et le manager

## Format



8 personnes  
maximum



Pédagogie interactive  
Mises en situation  
Réflexion collective et  
individuelle



1 jour

# Handicap

Mettre en place une politique handicap au sein de l'entreprise

## Objectifs pédagogiques :

- . Comprendre le handicap
- . Parvenir à faire face aux différentes situations de handicap (recrutement et maintien dans l'emploi)
- . Travailler de manière transverse pour une meilleure prise en charge

Pour qui ?



RH/managers/  
Médecin/  
assist.soc

## Programme de la formation

### 1. Définitions du handicap

- Au niveau législatif : obligations de l'employeur
- Les différents types de handicap
- Point sur les actions existantes et celles qui pourraient être mise en place

### 2. Retour d'expériences sur des situations concrètes

- Accidents de la vie : reprise après un long arrêt maladie
- Aménagement du poste de travail
- Relations avec les RH, l'équipe et le manager

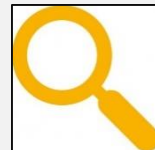
### 3. Développement d'un réseau

- En interne
- En externe

## Format



10 personnes  
maximum



Pédagogie interactive  
Mises en situation  
Réflexion collective et  
individuelle



2 jours

# Handicap

## Accueillir un collaborateur en situation de Handicap

### Objectifs pédagogiques :

- . Faire face aux problèmes de santé des collaborateurs
- . Comprendre les enjeux d'une politique handicap
- . Anticiper les situations

### Programme de la formation

#### 1. Définitions du handicap

- Au niveau législatif : obligations de l'employeur
- Les différents types de handicap
- Les adaptations de postes

#### 2. Différents cas de figures possibles

- Recrutement
- Retour après un évènement (maladie, accident...)
- L'accompagnement du collaborateur, de son manager et de ses collègues

#### 3. Le réseau

- Réseau interne
- Réseau externe

### Pour qui ?



RH/managers/  
Médecin/assist.soc

### Format



10 personnes  
maximum

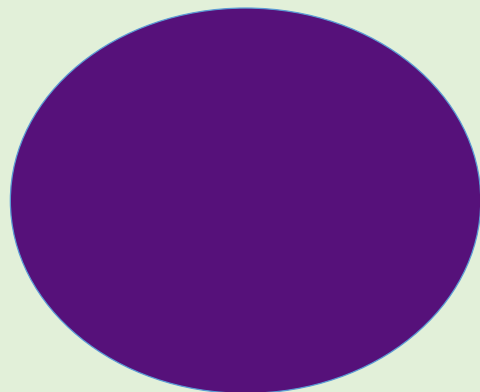
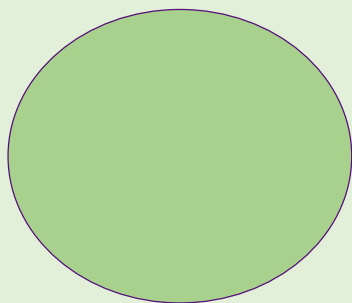
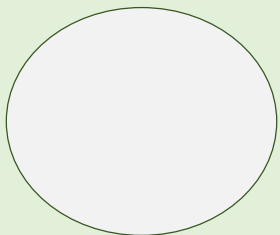


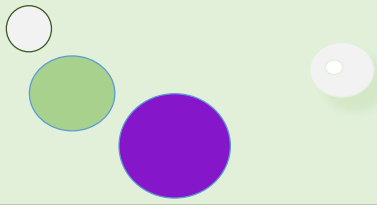
Pédagogie interactive  
Mises en situation  
Réflexion collective et  
individuelle



1 jour

# Fin de carrière professionnelle





# Bien préparer sa retraite

Aspects administratifs

PLAN  
SENIOR

## Objectifs pédagogiques :

- . Se familiariser avec les différents termes liés à la retraite (taux plein, âge légal, surcote, bonification...)
- . Savoir calculer le montant de sa retraite,
- . Connaître les étapes et les interlocuteurs pour entamer sa liquidation de retraite

## Programme de la formation

### 1. Vos droits

Point sur les différentes réformes.  
Age et conditions requis pour partir  
Quand annoncer son intention à l'entreprise  
Reconstitution de sa carrière

### 2. Calcul de vos pensions

Les différents régimes : base et complémentaires  
Les droits dérivés  
La préparation de son dossier

### 3. La liquidation de votre retraite

Quand entamer les démarches  
Comment suivre son dossier  
Quand recevoir les premières pensions

Pour qui ?

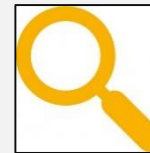


+ 55 ans

## Format



15 personnes  
maximum

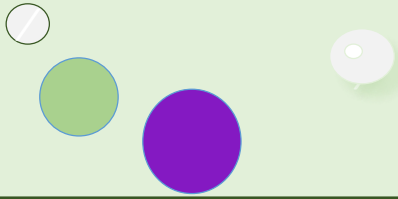


Pédagogie interactive  
Nombreux exemples



1 jour





# Bien préparer sa retraite

Aspects psychosociaux

PLAN  
SENIOR

## Objectifs pédagogiques :

- . S'interroger sur les changements opérés par le passage à la retraite
- . S'organiser un nouveau rythme de vie
- . Construire de nouveaux projets
- . Avoir des informations sur les donations et transmissions de patrimoine

## Programme de la formation

1. Gestion de la fin de l'activité professionnelle  
La transmission dans la transition  
Le départ
2. Le passage à la retraite : les changements  
Le statut  
Le rythme  
La vie familiale – Les enfants, les parents, le couple ou le célibat
3. Organisation d'une nouvelle vie  
Nouveaux repères  
Nouvelle organisation
4. Entretien du Potentiel  
Potentiel physique et intellectuel
5. Construire son nouveau projet de vie
6. Transmettre son patrimoine

## Pour qui ?



+ 55 ans  
souhaitant  
s'impliquer dans  
La réflexion

## Format



8 personnes  
maximum

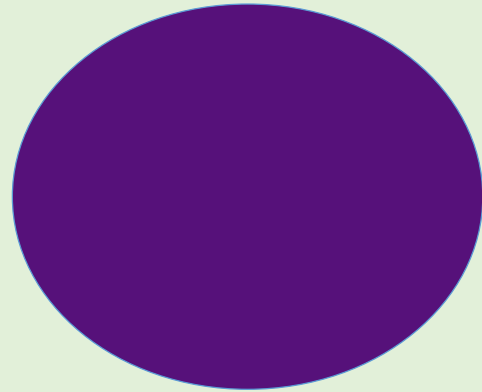
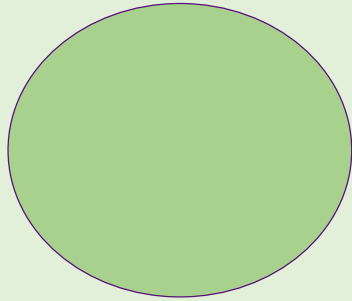
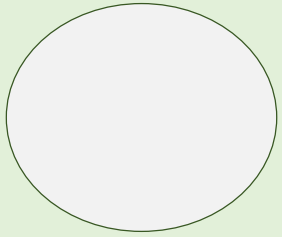


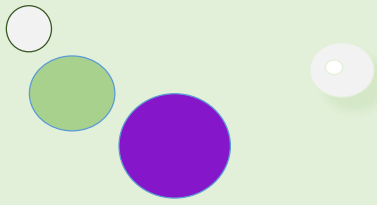
Pédagogie interactive  
Ateliers individuels  
et en groupes.  
Vidéo



2 jours

# Ateliers collectifs





# Ateliers de réflexion collective

(accompagnement au changement, communication, ambiance, reconnaissance....)

## Objectifs pédagogiques :

- . Détacher 4 pistes d'amélioration maximum
- . Mesurer la faisabilité des projets
- . Mesurer les bénéfices attendus
- . Quel intérêt pour l'entreprise de retenir ces propositions

## Transversalité

### 1. Constitution des groupes

Représentativité des effectifs :

- Femmes / Hommes
- Ancienneté
- Métiers
- Managers / Collaborateurs

### 2. Espace de parole constructif

- Permettre à chacun de s'exprimer
- Libérer la parole
- Écoute active et implication
- Respect de soi et des autres

### 3. Transversalité et responsabilité

- Identifier l'origine des difficultés rencontrées
- Proposer des pistes d'améliorations réalisables
- Mesurer les moyens nécessaires pour concrétiser ces projets

### 4. Restitution collective

Présentation des résultats du groupe de travail

Pour qui ?

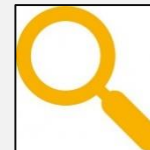


Tout public

## Format



10 personnes maximum



Pédagogie interactive  
Photo-langage  
Travaux individuels et en groupe



1 jour 1/2

# Co-développement

## Objectifs pédagogiques :

- . Parvenir à exposer des situations professionnelles difficiles
- . Se saisir des apports du groupe pour trouver ses propres solutions.

## Pour qui ?



Managers,

## Déroulement des ateliers

Le Co-développement professionnel réunit un groupe de personnes qui partagent des problématiques professionnelles, vont apprendre ensemble et cultiver une « intelligence collective » grâce à un processus en six étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion et incitant à l'action. Les trois rôles nécessaires au fonctionnement d'un groupe de co-développement professionnel : Le rôle de « client » porteur d'une préoccupation, d'un problème ou d'un projet qui souhaite être aidé à réfléchir, explorer, trouver des pistes, des regards différents. Le client change à chaque séance. Le rôle de « consultant », de contributeur au service du client dans sa situation ; les consultants apportent leurs expériences, leurs regards, leurs suggestions, leurs pistes d'action, leurs ressentis en fonction de la demande du client.

Les rôles de client et de consultant changent d'une séance à l'autre. Le rôle « d'animateur » : l'animateur guide le groupe tout au long des 6 étapes du co-développement. Formé à l'approche du Co-développement, attentif à la fois au processus et au contenu de la séance, il stimule en finesse les interactions au sein du petit groupe. Il est le garant du code de déontologie. Le style particulier et la qualité de l'animation ainsi que les interactions au sein du groupe, activent de nouvelles compétences, conduisent à changer certains principes d'action et à élaborer en confiance une approche, une décision ou une possibilité de comportement nouveau.

## Format



8 personnes maximum



3 séances  
De 4 heures/an

# Analyse des pratiques professionnelles

## Objectifs pédagogiques :

- . Parvenir à exposer des situations professionnelles difficiles
- . Prendre le recul nécessaire pour mener une élaboration qui sera source de résolution.

## Pour qui ?



Travailleurs  
sociaux

## Programme

Le programme des journées est décidé de concert entre l'animatrice et les professionnels en fonction de leur actualité. Rien n'est programmé à l'avance.

En effet, les assistants sociaux du travail sont souvent seuls face aux difficultés qu'ils rencontrent. Chacun partage à l'ensemble du groupe la thématique qu'il souhaite travailler au cours de cette journée. Une réflexion collective est alors menée pour permettre à l'intéressé de trouver ses propres solutions grâce à des outils pédagogiques qui permettent une prise de distance. Les problématiques exposées sont multiples. Elles peuvent porter sur l'organisation de l'entreprise, la place du professionnel dans la structure, les freins rencontrés dans l'accompagnement de certains salariés, les relations avec les partenaires internes (DRH/médecin/managers...) ou externes...

Ces journées permettent également de faire un travail sur les bonnes pratiques du travail social en entreprise.

## Format

Pour être efficace, il est nécessaire d'inscrire cette formation dans la durée. C'est pourquoi elle se déroule un jour par trimestre en groupe réduit. La constitution du groupe est figée pour l'année. Cela permet de poursuivre le travail amorcé lors de la journée précédente et travailler sur l'évolution de la situation mais également de créer une dynamique de groupe indispensable dans ce type de formation.



6 personnes  
maximum

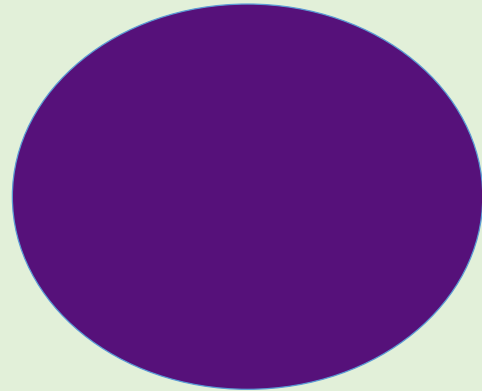
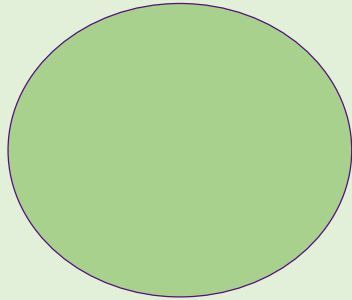
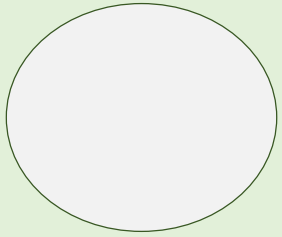


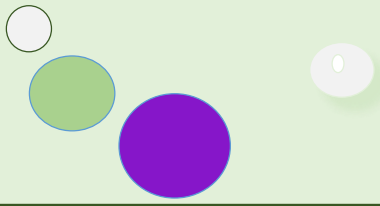
Pédagogie interactive  
Réflexion collective et  
Individuelle  
Jeux de rôles  
Photo-langage



3 jours/an  
(21heures)

# Coaching collectif





# Coaching collectif

## Contexte

La révolution numérique contraint les entreprises à être dans une constante évolution pour rester performantes, compétitives et innovantes. Ces transitions ont des impacts sur l'organisation globale, le management et les conditions de travail.

Dans ce contexte, le COACHING COLLECTIF est un véritable atout. Il peut être proposé dans les situations suivantes :

- Accompagnement au changement,
- Fusion d'équipe
- Gestion de conflits
- Dynamique de groupe
- Démarrage d'un nouveau projet
- Communication...

Pour qui ?



Tout public

## Format



De 4 à  
12 personnes max  
Suivant la thématiques



Pédagogie interactive  
Co-construction  
Jeu de rôle  
Improvisation théâtrale  
Photo-langage...



A définir  
Selon les besoins

[www.trebyan.fr](http://www.trebyan.fr)

RÉFLEXION AVANCER  
UNITÉ TRANSFORMATION  
RÉALISATION OBJECTIFS  
LÂCHER PRISE AMOUR CRÉATIVITÉ VIE  
CONSCIENCE  
ÊTRE COMPRENDRE  
UNIVERS DEVENIR  
POSSIBILITÉS CONFIANCE

**Sociobel**  
Ecouter, informer, valoriser