



Ni hérisson ni paillason : se faire entendre sans hausser le ton

Formatrice
Barbara REIBEL

Durée de la formation :
7 heures ; 1 journée

Date session : 19 octobre 2026
Lieu de la formation : Institut de l'Assomption à Colmar (68)
Nombre de stagiaires : De 5 à 12
Public cible : Tous

1. Accroche :

Entre le réflexe de hausser le ton et celui de se taire pour avoir la paix, il existe une troisième voie : l'assertivité. Cette formation d'une journée outille les personnels non enseignants à poser leurs limites et exprimer leurs besoins clairement, sans agressivité ni soumission. Vous repartirez avec des outils concrets de communication pour apaiser les échanges avec collègues, élèves et familles.

2. Prérequis pédagogiques :

Prérequis pédagogique : Aucun
Prérequis réglementaires : Non

Soumis à candidature : Non
Formation certifiante : Non

3. Objectifs pédagogiques :

À la fin de la formation, les stagiaires auront la capacité de :

- Distinguer les émotions, les sentiments et les besoins sous-jacents dans une situation
- Appliquer la grille OSBD (observation, sentiment, besoin, demande) pour reformuler des situations tendues
- Adopter une posture assertive pour poser des limites claires sans agressivité ni soumission
- Utiliser l'écoute active et l'empathie pour désamorcer les conflits dans les échanges quotidiens
- Élaborer un plan d'action concret identifiant deux ou trois situations professionnelles à transformer

4. Contenu pédagogique :

Apports de connaissances théoriques autour des notions suivantes :

- Les mécanismes de l'émotion : différencier émotion, sentiment et besoin
- Les trois postures relationnelles : agressivité ("hérisson"), passivité ("paillason") et assertivité
- Le processus de la Communication Non Violente : 4 étapes pour communiquer efficacement - OSBD : Observation, Sentiment, Besoin, Demande
- Les fondamentaux de l'écoute active et de l'empathie

5. Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

Support remis : livret pédagogique reprenant les apports théoriques et la grille OSBD en format numérique à chaque participant(e).

Modalités d'animation : alternance d'apports théoriques courts, de mises en situation, jeux de rôle / exercices en binômes / sous-groupes, et de temps d'échanges collectifs. Pédagogie active centrée sur l'expérimentation à partir de situations professionnelles réelles apportées par les participant(e)s.

6. Moyens mis en œuvre pour suivre les stagiaires et prévenir les abandons

Le cadre d'intervention, les objectifs pédagogiques généraux et le programme sont nommés en début de formation.

Les stagiaires sont invités à se présenter et à formuler explicitement leur objectif personnel.

Un contrat de groupe est nommé par l'intervenante.

7. Les critères d'évaluation et résultats attendus au terme de la formation :

Au démarrage de la formation, l'intervenante évalue le niveau de connaissance de chaque participant(e). Des outils d'évaluation sont mis en œuvre en cours de formation : travaux de mise en pratique, jeux de rôle, feedback,

Compétences observables en fin de formation : reformulation d'une situation tendue selon la grille OSBD (observation/sentiment/besoin/demande) ; capacité à formuler une limite ou un besoin sans recourir au reproche ni à l'esquive, testée en mise en situation.

Mesure dans le quotidien de travail : chaque participant(e) formalise en fin de journée un plan d'action nommant deux ou trois situations professionnelles précises sur lesquelles appliquer la posture assertive et la grille OSBD — un point de référence concret et personnel pour mesurer, dans la durée, si la posture a évolué.

À l'issue de la formation, les stagiaires évaluent s'ils ont atteint, entièrement, partiellement ou non, les objectifs personnels fixés au démarrage. L'intervenante valide les acquis en fin de formation.

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de l'action de formation.

8. Programme détaillé :

Accueil, positionnement et évaluation des attentes

- | | |
|-------------------|--|
| MATIN | <ul style="list-style-type: none"> → Les fondamentaux de l'émotion : identifier et nommer ses émotions, sentiments et besoins dans des situations professionnelles courantes. → Découverte des trois postures relationnelles (hérisson, paillason, assertivité) et auto-positionnement. → Les outils de la Communication Non Violente (OSBD) : apports théoriques et premiers exercices de reformulation à partir de situations tendues vécues par les participant(e)s. |
| APRES MIDI | <ul style="list-style-type: none"> → Posture assertive : poser ses limites et exprimer ses besoins sans agressivité ni soumission. → Mises en situation et jeux de rôle sur des cas concrets (collègues, élèves, familles). → Écoute active et empathie pour désamorcer les tensions relationnelles. → Mise en pratique sur des situations apportées par les participant(e)s. → Élaboration du plan d'action personnel. |

Conclusion, bilans individuels et collectifs

8. La formatrice :

Barbara REIBEL

Fondatrice de The Happiness Factory, spécialiste de la psychologie positive, formatrice en leadership et communication, intervient régulièrement auprès de directrices de structures de petite enfance et de responsables de groupes pour développer leur posture managériale et leurs compétences relationnelles.

Cette expérience du terrain — où la gestion des tensions avec les équipes, les familles et les partenaires institutionnels est quotidienne — nourrit directement le contenu de cette formation, pensée pour des problématiques très concrètes du monde éducatif et associatif.



Thehappiness-factory.com